

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 17/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vidigueira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 6
- Acordo coletivo de trabalho n.º 18/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Meca e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 22
- Acordo coletivo de trabalho n.º 19/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alvalade e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 38

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Câmara Municipal de Felgueiras - Alteração 47

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- Aggraria Lagar, L.^{da} - Autorização de laboração contínua 66
- Reginacork - Indústria e Transformação de Cortiça SA - Autorização de laboração contínua 67
- AURACORK - Augusto Oliveira Pais & Companhia, L.^{da} - Autorização de laboração contínua 69
- MAINBIO, SA - Autorização de laboração contínua 71

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS	73
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	76
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins	79
– Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	81
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)	84
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) ...	86
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ...	88
– Portaria de extensão das alterações do 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 (comércio de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	90
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura)	92
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro	94

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	96
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global	135
– Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado	157
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	223
– Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Alteração salarial e outras	259
– Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Alteração salarial e outras	275
– Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Revisão global	283
– Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Revisão global	317

- Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras e texto consolidado 382
- Acordo de empresa entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra 410
- Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Retificação 413

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de revogação do acordo de empresa entre a EVA - Transportes, SA e a FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos 421

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR - Eleição 423
- UGT - Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém - Eleição 424

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Empresarial de Sines que passa a denominar-se AES - Associação Empresarial de Sines - Alteração 425
- Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus - ANIRP - Cancelamento 437
- Associação de Micro, Pequenos e Médios Empresários do Alentejo Interior - AMPEAI - Cancelamento 438

II – DIREÇÃO:

- APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação - Eleição 439
- União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS - Substituição 440
- ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Substituição 441

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- HyChem - Química Sustentável, SA - Alteração 442
- Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE - AICEP, EPE - Alteração 462

II – ELEIÇÕES:

- Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE - AICEP, EPE - Eleição 464

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Sourcetextile, L. ^{da} - Eleição	465
---	-----

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	466
4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO	467

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 17/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vidigueira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Municípios para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município da Vidigueira presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município da Vidigueira, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2-O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3-Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, 36 (trinta e seis) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 36/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 9, de 14 de janeiro de 2019 e entra em vigor no dia seguinte a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objecto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.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 ACEP ou na LTFP, 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, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado.

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver 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.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.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 ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, após consulta à organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excepcionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP 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 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os 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 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante.

5- Pode ainda ser requerida 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, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, um mês de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

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 domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- 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 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

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.

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele 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 a serviços com relação direta 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) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

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.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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 ACEP, em vigor.

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 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 ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador dispensa no primeiro dia útil seguinte.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março com dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro .

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue e de medula, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 17.^a

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios (nacionais ou municipais) os trabalhadores têm direito a gozar a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 18.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 19.^a

Formação profissional

1-O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2-Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 20.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1-Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado.

2-Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias.

3-Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2-Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3-Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4-Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Princípios gerais e conceitos

1-O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2-As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3-Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 23.^a**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as

orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 25.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 26.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 27.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 28.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 5, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 29.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 30.^a**Crédito de Horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas até ao limite previsto na lei para as faltas sindicais, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 31.^a**Direito de consulta e proposta**

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 32.^a**Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 34.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 32.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 37.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 38.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores;

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 40.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 42.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 43.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, devendo os subscritores procederem da forma mais adequada à sua divulgação.

Cláusula 44.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 45.^a

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 46.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Vidigueira, 8 de janeiro de 2024.

Pelo Município de Vidigueira:

Rui Manuel Serrano Raposo, na qualidade de presidente da câmara.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e

Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 29 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 15/2024, a fl. 64, do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 18/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Meca e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de Meca (Alenquer) presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Meca, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2-O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3-Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 3 (três) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2-Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^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 ACEP ou na LTFP, 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, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4-Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado.

5-No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6-Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7-Quando o trabalhador estiver 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.

8-Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

9-Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^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 ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3-Exceção-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4-Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

5-O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6-Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7-Havendo no EP 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 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1-Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os 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 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante.

5- Pode ainda ser requerida 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, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência;

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

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 domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- 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 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

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.

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele 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 a serviços com relação direta 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) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

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.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5-Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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 ACEP, em vigor.

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 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 ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado.

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias.

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 23.^a**Princípios gerais e conceitos**

1-O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de , definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.
- 2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.
 - 3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.
 - 4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.
 - 6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

- 1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
- 2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
 - a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
 - b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.
- 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação.
- 10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.
- 11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

- 1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.
- 2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.
- 3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos

médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Alenquer, 29 de janeiro de 2024.

Pela Junta de Freguesia de Meca:

Benjamim Manuel Pinheiro Ferreira, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Meca.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Ludgero Paulo Nascimento Pintão, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL, e

Elsa Maria Germano Paiva Arruda, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 6 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 18/2024, a fl. 64, do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 19/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alvalade e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo ao artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Empregador Públicos para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de Alvalade presta aos seus fregueses e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo artigo 2.º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Alvalade, para diante Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, doravante STML, ou que nele se venham a filiar.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de 122 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1-O presente Acordo substitui o ACEP n.º 7/2020 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 21, de 30 de janeiro de 2020, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2-O presente Acordo vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

3-A denúncia e a vigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no artigo 373.º e seguintes da LTFP.

CAPÍTULO II

Organização do tempo do trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^a

Organização temporal do trabalho

1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta - feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração já existentes e dos regimes previstos neste Acordo.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

4- As alterações na organização temporal do trabalho apenas poderão resultar de negociação das entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.

5- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário de trabalho.

6- O horário de trabalho individualmente acordado com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva;
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 6.^a

Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora, não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

- a) O período da manhã decorre das 9 às 13 horas;
- b) O período da tarde decorre das 14 às 17 horas;
- c) O intervalo de descanso decorre das 13 às 14 horas;
- d) No interesse dos Serviços, nos termos do artigo 112.º da LTFP, a Junta de Freguesia poderá definir horários diferentes de entrada e saída fixas, bem como o respetivo intervalo de descanso.

2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior poderá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.

3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17 horas, o intervalo de descanso tem a duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.

4- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e três não podem ser determinadas sem negociação prévia com a direção do STML.

Cláusula 7.^a

Regime de horários flexíveis

1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:

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) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

a) Das 10.30 horas às 12.30 horas - período de presença obrigatória;

b) Das 14.30 horas às 16.30 horas - período de presença obrigatória;

c) Das 12.30 horas às 14.30 horas - margem móvel para almoço - duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.^a

Regime de horário por turnos

1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.

2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos, nos Serviços de funcionamento permanente.

3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, com prévio conhecimento dos Serviços.

7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

a) Número de turnos adotados;

b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

- a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário.

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

- a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

11- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regime de jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 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 nas mesmas condições da al. a);
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, 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 o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.

2- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por escrito, estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico, encarregado-geral, operacional, assistente técnico, especialista de informática ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

3- A isenção de horário de trabalho pode revestir a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados ou de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, previstas nas alíneas c) e b) respetivamente do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

4- O alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana, não pode ser superior a duas horas por dia ou dez horas por semana.

5- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso.

6- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua e mediante comunicação escrita, com antecedência de 30 dias.

7- A isenção de horário de trabalho na modalidade de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, confere ao trabalhador, além da remuneração diária, o direito ao equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

8- A prestação de trabalho que exceda os limites do alargamento previsto no n.º 3 ou no acordo de isenção será remunerada como trabalho suplementar.

9- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, aos feriados e ao período de descanso diário de onze horas.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118.º da LTFP, considera-se suplementar, todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica;

d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);

f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior;

h) Nas situações abrangidas no n.º 5.

4- O Empregador Público fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.

b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A prestação do trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período, que deverá ser gozado nos trinta dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período, em dia a designar pelo empregador público.

7- O limite da al. a) do n.º 2 do art.º 120.º da LTFP fica fixado em duzentas horas de trabalho por ano.

8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 13.^a

Interrupção ocasional

1- Nos termos do n.º 2 do artigo 102.º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha reta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações;
- c) Resultantes do consentimento do Empregador Público;
- d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.

3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

Cláusula 14.^a

Tolerância

1- Em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

CAPÍTULO III

Saúde, segurança e higiene

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula seguinte e legislação em vigor.

Cláusula 16.^a

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 17.^a

Locais para refeição

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 18.^a

Vestiários e balneários

A Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 19.^a

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

1- O crédito de horas previsto no n.º 1 do artigo 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- Ao crédito de horas dos delegados sindicais, previsto no n.º 1 do artigo 344.º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do artigo 345.º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito legal de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

Cláusula 20.^a

Recompensa de desempenho

Os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva na avaliação (adequado ou superior) têm direito a um acréscimo de mais três dias úteis de férias por ano, relevando para o efeito a avaliação a partir de 2017.

Cláusula 21.^a

Feriado Municipal, Carnaval e Véspera de Natal

É atribuída tolerância de ponto no Feriado Municipal dia de Carnaval e 24 de dezembro.

Cláusula 22.^a

Dispensa por luto

É atribuído um dia de dispensa por luto no caso de óbito de parentes em linha colateral no 3.º grau (tio/a, sobrinho/a).

Cláusula 23.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado.

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas na área da higiene urbana.

3- Suplemento de Penosidade e Insalubridade deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LTFP.

Cláusula 24.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária, composta por dois membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 25.^a

Informação e participação

1- A direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do artigo 343.º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do n.º 1 será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do artigo 340.º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

6- A Freguesia assegura à Direção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 26.ª

Divulgação do Acordo

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, 26 de janeiro de 2024.

Pelo empregador público:

José Manuel Amaral Lopes, presidente da Junta de Freguesia de Alvalade.

Pela associação sindical:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, na qualidade de mandatário do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML e

Delfino Navalha Serras, na qualidade mandatário do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML.

Depositado em 8 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 19/2024, a fl. 64 do livro n.º 3.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Câmara Municipal de Felgueiras - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 11 de outubro de 2023, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, “o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa”.

Assim, os trabalhadores da Câmara Municipal de Felgueiras, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes Estatutos da Comissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO I**Princípios gerais - Coletivo dos trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo dos Trabalhadores**

1-O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores em exercício de funções na Câmara Municipal de Felgueiras, adiante designada por CMF, qualquer que seja o seu vínculo.

2-O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da CMF.

Artigo 2.º**Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1-É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, etnia, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas ou religiosas e filiação sindical.

2-Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes Estatutos.

3-São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos Estatutos;
- c) Votar as alterações dos Estatutos;
- d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 64.º;
- e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 69.º;

- f)* Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores (CT);
 - g)* Exercer qualquer das funções previstas no Regulamento Eleitoral;
 - h)* Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia Geral Trabalhadores (AGT), nos termos do artigo 6.º;
 - i)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na AGT;
 - j)* Eleger e ser eleito para a Mesa da AGT e para quaisquer outras funções nela deliberada;
 - k)* Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do Coletivo.
- 4- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado nos seus direitos por, nomeadamente, participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, aprovação dos seus Estatutos, eleger ou ser eleito.
- 5- São deveres do trabalhador:
- a)* Participar nas atividades do coletivo dos trabalhadores, nomeadamente nas AGT e CT, desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
 - b)* Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões das AGT e CT tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
 - c)* Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores;
 - d)* Acatar e fazer cumprir os presentes estatutos;
 - e)* Informar a Comissão de Trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta.

Artigo 3.º

Órgãos do Coletivo dos Trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a)* A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;
- b)* A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT.

CAPÍTULO II

Natureza, competência e funcionamento dos órgãos

SECÇÃO I

Assembleia Geral de Trabalhadores

Artigo 4.º

Assembleia Geral de Trabalhadores

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores da CMF, reunidos em plenário previamente convocado, e é a forma de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definida no Capítulo I, artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência da AGT

1- Compete à AGT:

- a)* Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- b)* Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c)* Controlar a atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;
- d)* Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- e)* Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes Estatutos, ou da ordem de trabalhos aprovada; e
- f)* Dirimir, em última instância, os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT, de acordo com as disposições constantes do artigo 45.º

3- No caso de extinção da CT, deliberar o destino do respetivo património, o qual não poderá ser distribuído pelos trabalhadores.

Artigo 6.º

Convocação da AGT

1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de, pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF.

2- O requerimento, previsto no número anterior, deve ser dirigido à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao órgão executivo da CMF.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A CT deve fixar a data da reunião da AGT e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias úteis contados a partir da receção do requerimento.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 15 dias úteis, contados da data de receção do requerimento.

3- A convocatória subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela CMF, com antecedência mínima de 10 dias úteis, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

4- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 11.º destes Estatutos; e
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 8.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

a) Quando as reuniões extraordinárias requeridas pelos trabalhadores a requerimento de, pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF não se realizarem por não estarem presentes os dois terços necessários dos seus subscritores, os trabalhadores que assinaram o pedido de convocação perdem o direito de convocar nova AG extraordinária antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

b) Para se verificar se estão presentes os dois terços necessários para a realização da assembleia deste tipo, a mesa faz uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes dos trabalhadores no pedido de convocação.

c) As deliberações das reuniões extraordinárias só podem versar dos assuntos constantes das convocatórias.

3- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, quando se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

a) As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 48 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

b) A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Mesa da AGT

1- A mesa da AGT é presidida pela CT.

2- A CT elege os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT, por escrutínio secreto.

3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.

4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do n.º 1, bem como dois secretários, no início de cada AGT.

Artigo 10.º

Competência da mesa da AGT

1- Ao Presidente da mesa compete:

- a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
- b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
- c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro; e
- d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.

2- Aos secretários compete:

- a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião;
- c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia;
- d) Servir de escrutinador no caso de votações; e
- e) Redigir as atas da assembleia.

3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF, ou trinta minutos mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

Artigo 12.º

Sistema de votação em AGT

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes à destituição de todos ou de qualquer/quaisquer membros da CT, alteração dos Estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada na Secção II dos presentes Estatutos, à exceção do voto descrito no ponto 3.

5- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 13.º

Voto Secreto

O voto secreto realiza-se através dos seguintes pontos:

- 1) A mesa procede à distribuição dos impressos necessários entre os trabalhadores presentes à assembleia;
- 2) Mediante as folhas de remunerações, do mês anterior à realização da assembleia, a mesa procede à chamada dos trabalhadores;
- 3) Os trabalhadores, à medida que são chamados, introduzem o voto na urna;
- 4) Pode haver mais de uma urna desde que haja vantagem e a mesa da assembleia assim o decida;
- 5) Finda a chamada, encerram-se as urnas e procede-se à contagem dos votos nos moldes habitualmente usados.

Artigo 14.º

Discussão em AGT

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT as deliberações sobre a destituição da CT ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

2- A CT ou a AGT podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

SECÇÃO II

Comissão de Trabalhadores

Artigo 15.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 16.º

Competência da CT

1- Compete à CT:

- a) Defender os interesses e o exercício dos direitos dos trabalhadores; e
- b) Em geral, exercer os direitos garantidos na Constituição da República e todas as atribuições e competências que, por lei, outras normas aplicáveis e por estes Estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A CT pode submeter à deliberação da respetiva AGT qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 17.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários, ou convenientes, para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 18.º

Início de atividade

A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos Estatutos e dos resultados da eleição, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 19.º

Direitos da CT

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão, nos termos da lei, promovendo o empenho responsável dos trabalhadores na vida da CMF;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços; especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho; emitindo os pareceres que entenda pertinentes;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT; e
- f) Propor ao Órgão Executivo da CMF o acesso a cursos de especialização, aperfeiçoamento ou atualização dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Deveres da CT

No exercício dos respetivos direitos e atribuições, são deveres da CT:

- a) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- b) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- c) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- d) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- e) Requerer ao Órgão Executivo o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- f) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores da CMF na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assegurar aos trabalhadores a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses destes e fomentar a análise e discussão dos assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- h) Pugnar pela defesa dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente os constantes da Constituição da República Portuguesa e em especial quando for mandatária, por deliberação em AG, por parte dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Relações com a organização sindical

1-O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da CMF.

2-A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da CMF e dos respetivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos na Constituição da República, na lei e nestes Estatutos.

Artigo 23.º

Reuniões com o dirigente máximo

1- A CT proporá ao Presidente da Câmara ou ao Órgão Executivo um calendário de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas poderão ter lugar outras desde que manifestamente necessário e com a concordância das partes.

3- A CT, com a devida antecedência, proporá a ordem de trabalhos para as reuniões referidas nos n.os 1 e 2.

4- Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se reuniões com outros membros do Órgão Executivo para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

5- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 24.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O direito à informação abrange as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;

- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão; e
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao Presidente da Câmara.

4- Nos termos da lei, o Presidente da Câmara deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias úteis, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias úteis se a complexidade da matéria assim o justificar.

5- Sempre que entenda necessário para o exercício da sua atividade e competências, a CT pedirá por escrito, tanto à CMF como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação às quais a lei determine esse direito.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 23.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

7- A CT poderá exigir ao Presidente da Câmara resposta por escrito, nos termos e prazos estabelecidos na lei.

8- A CT, sempre que entenda pertinente e nas matérias constantes do presente artigo, intervirá junto do Presidente da Câmara ou Órgão Executivo, nomeadamente emitindo pareceres ou juízos críticos, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

Artigo 25.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente os seguintes atos da CMF:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da CMF;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da CMF;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da CMF; e
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da CMF ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da receção por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de 10 dias úteis.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 23.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos n.os 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à CMF, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 26.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao Órgão Executivo, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

2- O disposto no número anterior não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 23.º

Artigo 27.º

Reorganização de serviços

1- A CT intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projetos;
- b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização; e

e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e deduzir reclamações junto do Presidente da Câmara ou do Órgão Executivo.

2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial é feita por intermédio das Comissões Coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 28.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A CT intervirá, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, emitindo os pareceres que entenda pertinentes.

Artigo 29.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da CMF.

Artigo 30.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os Planos e orçamentos e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Sugerir a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Sugerir, junto do Órgão Executivo e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do CMF, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar ao Órgão Executivo sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde; e

e) Defender junto do Órgão Executivo e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO I

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 31.º

Sede

A sede da CT localiza-se na Câmara Municipal de Felgueiras, sita na Praça da República, 4610-116 Felgueiras.

Artigo 32.º

Composição

1- A CT é composta por um mínimo de cinco e um máximo de sete membros efetivos, conforme art.º 321, n.º 1 da LTFP.

2- O número de suplentes será de sete membros.

3- As vagas que venham a ocorrer serão preenchidas pelo membro imediato pertencente à lista onde ocorre a vaga.

Artigo 33.º

Duração do mandato

1- O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

2- A CT entra em exercício nos termos, prazos e após cumprimento dos formalismos previstos na lei e nestes Estatutos.

Artigo 34.º

Perda de mandato

1-O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

a) Os pedidos de justificação de faltas têm de ser feitos por escrito e dirigidos ao coordenador, devendo ser entregues antes do início da reunião;

b) A aceitação, ou não, da justificação faz-se através de votação direta e secreta entre os membros da CT presentes à reunião;

c) Em caso de empate na votação a que se refere o número anterior, realiza-se nova votação e, se persistir o empate, a justificação será aceite.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 35.º

Regras de substituição em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1-Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de dois, haverá lugar à intervenção da Comissão Eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de 60 dias úteis.

Artigo 36.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 37.º

Coordenação da CT

1- A atividade da CT é dirigida por um secretariado executivo eleito na primeira reunião ordinária deste órgão, após a entrada em exercício, e composto por quatro membros, dois colaboradores e respetivos substitutos, sendo um deles eleito coordenador.

2- Compete ao coordenador da mesa:

a) Elaborar e mandar distribuir as convocatórias das reuniões, de onde devem constar a ordem de trabalhos, o título, a hora e o local da reunião;

b) Mandar elaborar e afixar as atas das reuniões da Comissão, depois de aprovadas;

c) Abrir e encerrar as reuniões;

d) Dar e retirar a palavra aos membros da CT;

e) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

3- Compete aos colaboradores da mesa:

a) Anotar os pedidos de palavra;

b) Elaborar o expediente referente à reunião;

c) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

d) Servir de escrutinadores no caso de votações;

e) Redigir as atas da CT;

f) Elaborar a agenda de trabalhos para as reuniões.

Artigo 38.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem.

Artigo 39.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

2- Em caso de empate na votação, cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 40.º

Reuniões da CT

1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos; e

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 41.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões da CT é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos, com a antecedência possível a todos os membros da CT.

Artigo 42.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias úteis, horas e locais prefixados na primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 43.º

Funcionamento da CT

A CT só pode tomar decisões deliberativas e aprovar moções ou propostas quando nelas estejam presentes a maioria dos membros que responderam à chamada feita no início da reunião.

Artigo 44.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT, desde que se mostrem necessárias ao seu normal funcionamento:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

Artigo 45.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da CMF, nos termos do disposto nos artigos 12.º e dos números seguintes.

2- É exigida maioria qualificada de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

3- A votação é convocada pela CT ou a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores do CMF.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos Estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da data de receção do requerimento.

5-O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6-A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores e deve ser fundamentada.

7-A deliberação é precedida de discussão em AGT, nos termos do artigo 14.º

8-No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

9-A CT demitida ou destituída mantém-se em funções até à entrada em exercício da nova CT.

SUBSECÇÃO II

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

Artigo 46.º

Tempo para o exercício do voto

1-Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2-O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 47.º

Reuniões na CMF

1-A CT tem o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito nos locais de trabalho fora do respetivo horário observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2-Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o respetivo horário observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3-O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4-Para efeitos do n.º 2, a CT é obrigada a comunicar ao Órgão Executivo a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 48.º

Ação da CT no interior da CMF

1-A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2-Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3-O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 49.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1-A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da eventual utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela CMF.

2-A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, contando que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 50.º

Apoio à CT

A CT solicitará à CMF o apoio necessário ao exercício das suas funções, nos termos das alíneas seguintes:

- a) Disponibilização de instalações dentro dos serviços, com as dimensões necessárias, condignas e confortáveis, para o exercício das suas funções;
- b) Meios técnicos e materiais, necessários ao exercício das suas funções.

SUBSECÇÃO III

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 51.º

Proteção legal

Os membros da CT exercerão as suas funções, gozando da proteção legal prevista na lei.

Artigo 52.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente, do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- A CT não admitirá a ingerência na sua organização e gestão ou qualquer tentativa de condicionamento da sua atividade ou financiamento de quaisquer entidades estranhas ao coletivo dos trabalhadores.

3- A CT pode beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

Artigo 53.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da CMF que sejam membros da CT, dispõem de 25 horas mensais para o exercício das respetivas atribuições.

2- A CT pode deliberar por unanimidade a redistribuição pelos seus membros do montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual mensal estabelecido na lei se outro superior não for acordado com a CMF.

3- (Revogado)

4- (Revogado)

5- (Revogado)

Artigo 54.º

Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

4- (Revogado)

Artigo 55.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

A CT exigirá que a CMF cumpra com o disposto na lei quanto à transferência de representantes dos trabalhadores, garantindo que nenhum membro da CT seja transferido de local de trabalho sem o seu acordo, com exceção das situações previstas na lei, e sem o prévio conhecimento da CT.

Artigo 56.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 51.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo.

2-O exercício da ação disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos legais.

3-Durante o exercício da ação disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em atividade, não podendo ser prejudicado quer na sua atividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

Artigo 57.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

A CT deverá garantir que a suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior seja comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e, sendo esse o caso, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral da respetiva zona e que, enquanto durar a suspensão preventiva, a CMF, em nenhum caso, impeça ou dificulte, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 58.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

A CT deverá acompanhar, avaliar e pronunciar-se sobre os processos de despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT durante o desempenho das suas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo, verificando se foram cumpridos os formalismos previstos na lei.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

SECÇÃO I

Comissão Eleitoral

Artigo 59.º

Composição e organização da Comissão Eleitoral (CE)

1- A Comissão Eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela Comissão de Trabalhadores, de entre os seus membros;
- b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
- c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu Coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos Cadernos Eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a Comissão de Trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova Comissão Eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o Coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo Coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 60.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20% dos trabalhadores da CMF.

Artigo 61.º

Reuniões e deliberações da Comissão Eleitoral

1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu coordenador, com a presença de todos os seus elementos.

2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu coordenador ou de três dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes.

4- Em caso de empate, cabe ao coordenador da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 62.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão Eleitoral

1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CE.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 63.º

Mandato da Comissão Eleitoral

O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1.º do art.º 59, suspendendo-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

SECÇÃO II

Eleição da CT

Artigo 64.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE, constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por 100 ou 20% dos trabalhadores da CMF.

2- (Revogado)

Artigo 65.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores da CMF são eleitores e elegíveis.

Artigo 66.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é individual, universal, direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de Hondt.

Artigo 67.º

Caderno eleitoral

1- A CMF deve entregar os cadernos eleitorais à CE, adiante designada por CE, ou aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da CMF.

Artigo 68.º

Data e convocatória da eleição

1- A primeira eleição para a CT, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias úteis seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvando o disposto no artigo seguinte.

2- As eleições seguintes têm lugar até 30 dias úteis antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no artigo 35.º

3- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis sobre a respetiva data.

4- A convocatória menciona expressamente o dia, locais, horário e objeto da votação.

5- A convocatória é afixada nos locais usuais para divulgação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

6- A CE remete uma cópia da convocatória ao Presidente da Câmara, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue em protocolo.

Artigo 69.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à Comissão Eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A Comissão Eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela Comissão Eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 70.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias úteis antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior.

3- Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome, o número de funcionário e a unidade orgânica a que pertencem.

4- A CE, ao receber as listas, entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 71.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 7.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no artigo 49.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 72.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo 69.º

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes Estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes Estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 73.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 74.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 75.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no n.º 3 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 76.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

Artigo 77.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão de votos fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto com os meios disponibilizados pela CMF.

6- A CE envia, com antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 78.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante depois de devidamente identificado assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas nos cadernos eleitorais.

5- Os cadernos eleitorais devem conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e são assinados e rubricados em todas as folhas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 79.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 80.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se como voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

3- Não se considera como voto nulo, o boletim de voto no qual a cruz, embora não esteja perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 81.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes, e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias úteis a contar do apuramento respetivo.

Artigo 82.º

Ata

1- O apuramento global é realizado pela CE com base nas atas das mesas de voto.

2- A CE lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 80.º, proclamando os eleitos de acordo com os resultados apurados.

3- No prazo de 15 dias úteis, a contar da data de apuramento global, a CE comunica o resultado da eleição ao Presidente da Câmara ou órgão executivo e afixa-o, juntamente com a cópia da respetiva ata, nos locais onde tiver havido votação.

Artigo 83.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes Estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE que o aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da CMF.

4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O processo segue os trâmites previstos na lei.

6- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias úteis a contar da receção do requerimento referido no n.º 4.

7- Das deliberações da CE cabe recurso para a AGT se, por violação destes Estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 84.º

Registos e publicações referentes à CT

Dentro dos prazos previstos na lei, a CE dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área da Administração Pública, aos formalismos legais no que respeita ao registo e publicação dos eleitos para a CT ou substituição de algum destes e dos Estatutos ou alterações aprovados.

CAPÍTULO IV

Alteração dos Estatutos

Artigo 85.º

Deliberação

1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos Estatutos mediante votação por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao órgão executivo e outra à CT em funções.

2- Os projetos de Estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias úteis.

Artigo 86.º

Disposições aplicáveis à votação para alteração de Estatutos

Ao ato eleitoral de alteração dos Estatutos aplicam-se subsidiariamente as normas constantes no artigo 65.º e seguintes do capítulo precedente, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO V

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 87.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes da Secção II do Capítulo III aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 88.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1- Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos presentes Estatutos, adaptando as regras constantes da Secção II do Capítulo III, com observância do disposto na lei em vigor.

2- Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pela AGT.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 89.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Artigo 90.º

Entrada em vigor

Estes Estatutos entram em vigor após cumpridos os formalismos legais e decorridos os prazos previstos na lei.

Registado em 9 de fevereiro de 2024 nos termos da alínea *a*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 7/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Aggraria Lagar, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa Aggraria Lagar, L.^{da}, com o NIF 508 074 363 e sede no Parque Agroindustrial do Penique, Monte Oripa, 7900-351 Odivelas, freguesia de Odivelas, concelho de Ferreira do Alentejo e distrito de Beja, tendo como atividade principal a produção de azeite (CAE 10412), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento sito no Parque Agroindustrial do Penique, Monte Oripa, 7900-351 Odivelas FAL, durante a campanha da azeitona entre os meses de outubro de 2023 e janeiro de 2024 e, em posteriores campanhas anuais de outubro a janeiro pelo período de 5 anos, previsto no número 4 da referida norma.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subseqüentes alterações, não se aplicando à requerente qualquer Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

A requerente fundamenta o pedido em razões essencialmente económica e organizativas, uma vez que, tratando-se de uma atividade sazonal cujo produto consiste na transformação da azeitona em azeite, é essencial que esta seja processada no mais curto espaço de tempo possível. O armazenamento da azeitona após a colheita é um ponto crítico que pode reduzir de forma significativa a qualidade do azeite obtido, pelo que, para evitar essa situação indesejável, a azeitona deve ser laborada no máximo nas 24 horas que se seguem à sua colheita.

Neste sentido, entende a requerente que, o aludido desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Assim, e considerando que:

1- No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a requerente apresentou declaração de concordância dos mesmos no regime de laboração contínua;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- Foi apresentada pela requerente informação de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

4- A requerente apresentou o Licenciamento da Atividade Industrial, título n.º 0208000293, emitido a 30 de julho de 2021 no âmbito do processo de mera comunicação prévia (instalação) do Sistema de Indústria Responsável (SIR), relativamente ao estabelecimento industrial aqui em causa;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 2.2 do Despacho n.º 3636/2023, de 15 de março, da Ministra da Agricultura e Alimentação, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 58, de 22 de março de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Aggraria Lagar, L.^{da}, a laborar continuamente, durante as campanhas anuais de outubro a janeiro, pelo período de 5 (cinco) anos, no seu estabelecimento/lagar, no Parque Agroindustrial do Penique, Monte Oripa, 7900-351 Odivelas, freguesia de Odivelas, concelho de Ferreira do Alentejo e distrito de Beja.

Lisboa, 31 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado da Agricultura, *Gonçalo Pereira Fernandes Caleia Rodrigues*.

Lisboa, 15 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Reginacork - Indústria e Transformação de Cortiça SA - Autorização de laboração contínua

A empresa Reginacork - Indústria e Transformação de Cortiça SA, com o NIF 503 276 448, e sede comercial na Herdade do Monte Novo, Apartado 75, 2955-250 Pinhal Novo, freguesia de Pinhal Novo, concelho de Palmela, distrito de Setúbal, prosseguindo a atividade económica da indústria de preparação da cortiça (CAE 16293), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento sito na Herdade do Monte Novo, 2955-250 Pinhal Novo, freguesia de Pinhal Novo, concelho de Palmela, distrito de Setúbal.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de novembro de 2022 e com última alteração salarial (e outras) publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023.

A requerente fundamenta o seu requerimento elencando motivos de ordem económica, técnica e operacional. De acordo com a informação apresentada, a rentabilidade do negócio da empresa em apreço assenta na produção em quantidade, resultando as margens do somatório de pequenos valores unitários que se transformam em volumes de faturação consideráveis e consequentemente em resultados finais apreciáveis. Para que isso se torne possível, é necessário que as unidades de produção de cortiça e *pellets* sejam exploradas em regime contínuo, por uma questão de rentabilidade no tempo de laboração, mas também por uma questão de poupança energética, já que cada arranque da fábrica implica picos de consumo energético que seriam impraticáveis se se verificassem diariamente, razões que levaram ao requerimento em apreço.

Neste sentido, entende a requerente que o aludido desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Assim, e considerando que:

1- No que concerne aos trabalhadores abrangidos, a requerente apresentou os contratos de trabalho dos mesmos manifestando a respetiva concordância;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- Foi apresentada pela requerente informação de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

4- A requerente apresentou Licença de Exploração Industrial n.º 1427, emitida a 9 de março de 2010, pelo Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento - Direção Regional da Economia de Lisboa e Vale do Tejo, relativamente ao estabelecimento industrial aqui em causa;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 2.2 do Despacho n.º 3636/2023, de 15 de março, da Ministra da Agricultura e Alimentação, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 58, de 22 de março de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Reginacork - Indústria e Transformação de Cortiça SA, a laborar continuamente, pelo período de 5 (cinco) anos, no seu estabelecimento sito Herdade do Monte Novo, 2955-250 Pinhal Novo, freguesia de Pinhal Novo, concelho de Palmela, distrito de Setúbal.

Lisboa, 31 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado da Agricultura, *Gonçalo Pereira Fernandes Caleia Rodrigues*.

Lisboa, 15 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

AURACORK - Augusto Oliveira Pais & Companhia, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa AURACORK - Augusto Oliveira Pais & Companhia, L.^{da}, com o NIF 500 033 544 e sede na Rua do Barroso, n.º 659, 4536-906 Paços de Brandão, freguesia de Paços de Brandão, concelho de Santa Maria da Feira e distrito de Aveiro, tendo como atividade principal a fabricação de rolhas de cortiça, (CAE 16294), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nos sectores de Moldação e de Retificação, no seu estabelecimento sito na Rua do Barroso, n.º 659, 4536-906 Paços de Brandão.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019 e com última alteração salarial (e outras) publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica, uma vez que o recurso ao regime de laboração contínua permitirá uma maior produção e rentabilidade, com aumento de eficiência, através da redução dos custos de produção, designadamente os custos associados aos consumos energéticos e de manutenção, reduzindo os períodos de paragem e arranque dos equipamentos, sendo assim possível atingir a máxima potenciação dos equipamentos de trabalho envolvidos. Este pedido tem também em vista a rentabilização da capacidade instalada e a melhoria da produtividade da unidade, uma vez que o regime de laboração contínua permitia aumentar significativamente a capacidade e qualidade produtivas da requerente, encurtando os prazos de resposta e assegurando uma maior resposta à procura de produtos e serviços da requerente, de forma a poder dar resposta ao crescente número de encomendas recebidas. São também apresentados motivos de ordem tecnológica, uma vez que a requerente pretende apostar na inovação dos seus equipamentos de trabalho, adquirindo novos equipamentos e reforçando o seu quadro de pessoal.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

1- No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a requerente apresentou declaração de concordância dos mesmos no regime de laboração contínua e igualmente de que se trata de novos trabalhadores a admitir;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- Foi apresentada pela requerente informação de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

4- A requerente apresentou Título de Exploração Industrial n.º 9611/2017-1, emitido a 11 de agosto de 2017, pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP - Ministério da Economia, relativamente ao estabelecimento industrial aqui em causa;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 2.2 do Despacho n.º 3636/2023, de 15 de março, da Ministra da Agricultura e Alimentação, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 58, de 22 de março de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º

7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa AURACORK - Augusto Oliveira Pais & Companhia, L.ª, a laborar continuamente, pelo período de 5 (cinco) anos, nos sectores de moldação (incluindo: caldeira a vapor, caldeira de biomassa, esterilizador de granulado e moldação) e de retificação no seu estabelecimento, sito na Rua do Barroso, n.º 659, 4536-906 Paços de Brandão, freguesia de Paços de Brandão, concelho de Santa Maria da Feira e distrito de Aveiro.

Lisboa, 31 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado da Agricultura, *Gonçalo Pereira Fernandes Caleia Rodrigues*.

Lisboa, 15 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

MAINBIO, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa MAINBIO, SA, com o NIF 515 383 139 e sede na Rua João Oliveira Salgado, n.º 385, 4810-015 Guimarães, freguesia de Costa, concelho de Guimarães e distrito de Braga, tendo como atividade principal a fabricação de Biodiesel (CAE 20591), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento sito na Rua Nova da Ribela n.º 220, 4475-710 Maia, freguesia de Castelo da Maia, concelho de Maia e distrito do Porto.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

A requerente fundamenta o pedido em razões essencialmente tecnológicas, decorrentes do difícil e moroso processo produtivo da operação face à especificidade do produto biodiesel. Com efeito, qualquer paragem e arranque subsequente torna o processamento difícil e moroso, uma vez que a cada arranque é necessário proceder a uma afinação do processo produtivo até atingir a estabilidade da operação com o biodiesel em qualidade constante, cumprindo os parâmetros de qualidade exigíveis. Ademais, são também apresentados motivos de ordem económica, uma vez que o regime de laboração contínua permitirá reduzir o desperdício de matéria-prima e matérias subsidiárias, assim como o consumo energético associado às sucessivas paragens e arranques da unidade. Por fim, deste modo também será também possível satisfazer as necessidades dos clientes da requerente e dar respostas à elevada procura do mercado.

Entende, por conseguinte, a requerente, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

1- No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a requerente apresentou declaração de concordância dos mesmos no regime de laboração contínua;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- Foi apresentada pela requerente informação de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

4- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

5- A requerente apresentou Título de Exploração Industrial n.º 263-2020/2021-1 (título digital de alteração), emitido a 24 de fevereiro de 2021, pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, relativamente ao estabelecimento industrial aqui em causa;

6- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 2.2 do Despacho n.º 3636/2023, de 15 de março, da Ministra da Agricultura e Alimentação, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 58, de 22 de março de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa MAINBIO, SA, a laborar continuamente, pelo período de 5 (cinco anos), no seu estabelecimento, sito na Rua Nova da Ribela n.º 220, 4475-710 Maia, freguesia de Castelo da Maia, concelho de Maia e distrito do Porto.

Lisboa, 31 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado da Agricultura, *Gonçalo Pereira Fernandes Caleia Rodrigues*.

Lisboa, 15 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS requereu a extensão das alterações do contrato coletivo na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 34 085 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,3 % são mulheres e 7,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 11 834 TCO (34,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 22 251 TCO (65,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,3 % são homens e 92,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a todas as relações de trabalho tituladas por instituições particulares de solidariedade social não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 1, de 5 de janeiro de 2024, ao qual deduziu oposição a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

A APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades opõe-se à emissão da portaria de extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho por si estabelecidas e pelas suas associadas alegando em síntese que: *i*) a existência de processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo próprio; *ii*) a CNIS não é uma associação representativa do setor do mutualista; *iii*) as atividades mais significativas desenvolvidas pelas mutualidades são distintas das prosseguidas pelas associadas da CNIS; *iv*) não existe identidade económica e social entre as situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere e faltou ponderação das circunstâncias económicas e sociais que justifiquem a extensão à APM-RedeMut e suas associadas.

O argumento no sentido de que a existência de processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo impede a emissão de portaria de extensão para às relações de trabalho estabelecidas pela oponente e pelas suas associadas, não tem qualquer fundamento legal nos artigos 514.º e 515.º do CT, que regulam a admissibilidade da emissão da portaria de extensão; O entendimento de que a extensão não pode ser emitida para o setor mutualista porque a CNIS não é uma associação representativa do setor, também não colhe. Nos termos dos seus estatutos a CNIS é uma confederação de IPSS sem reserva quanto aos fins e atividades ou formas das instituições e com reconhecida capacidade para celebrar contrato coletivo - no mesmo âmbito de setor de atividade social estatutário -, o que faz de forma efetiva desde 2005, enquanto confederação de IPSS. Por outro lado, esclarece-se que o regime em vigor não exige ou estabelece critérios de representatividade dos outorgantes de contrato coletivo para a emissão de portaria de extensão. Com efeito, com a revogação da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro e subsequentes alterações e, entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito da representatividade da parte empregadora subscritora da convenção deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; Quanto ao argumento de que as atividades mais significativas das mutualidades são distintas das associadas da CNIS, regista-se que a extensão visa abranger as mesmas atividades do setor social reguladas pela convenção, no âmbito das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da forma jurídica que as IPSS revistam, uma vez que os seus fins podem ser em domínios comuns, quer sejam os elencados no artigo 1.º-A do estatuto das IPSS aprovado Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, ou outros legalmente admissíveis. Em suma, pese embora a oposição da APM-RedeMut, verifica-se que a mesma não constitui por si mesmo fundamento bastante para a exclusão das suas associadas da presente extensão porquanto a oponente não é uma associação de empregadores registada nos termos do artigo 447.º do CT, nem adquiriu até à presente data capacidade idêntica à das associações de empregadores nos termos do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro. Com efeito, para que as uniões, federações e confederações de IPSS possam ser consideradas entidades com capacidade para celebrar contrato coletivo é necessário que manifestem essa vontade. No caso, não se vislumbra nos estatutos da APM-RedeMut tal competência nem ocorreu facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração de contrato coletivo. Regista-se ainda a exclusão da APM-RedeMut e dos seus associados do âmbito de aplicação da portaria de extensão das alterações da convenção em apreço em resultado da eventual publicação, ainda que a curto prazo, de contrato coletivo próprio, traduzir-se-ia, na prática, numa situação totalmente desfavorável para os trabalhadores abrangidos pela anterior extensão, aos quais, deixando de estar abrangidos pela presente portaria de extensão, não se aplicariam as condições de trabalho entretanto acordadas com a recente alteração à convenção, nomeadamente a nível salarial, resultando em desigualdade de tratamento e interferência na paz social. Acresce que o artigo 484.º do CT determina que a entrada em vigor de um IRCT negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de anterior IRCT não negocial, pelo que a ocorrer a eventual celebração de contrato coletivo, este afasta a aplicação da portaria de extensão em apreço.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e na União das Mutualidades Portuguesas.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2023.

15 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A CNIS e a FEPCES requereram a extensão das alterações do contrato coletivo no território de Portugal Continental às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante, incluindo as Santas Casa da Misericórdia e Mutualidades, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 17 223 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,3 % são mulheres e 8,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3735 TCO (21,69 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 13 488 TCO (78,31 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 92,5 % são mulheres e 7,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a todas as relações de trabalho tituladas por instituições particulares de solidariedade social não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e na União das Mutualidades Portuguesas nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, por oposição das referidas entidades, mantem-se as referidas exclusões na presente extensão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida Resolução do Conselho de Ministros (RCM), na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 2, de 9 de janeiro de 2024, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades deduziram oposição.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, alega, em síntese, ter convenção coletiva própria celebrada com a CNIS e que a convenção a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. Nestes termos, pretende a oponente que os trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas sejam excluídos do âmbito de aplicação da extensão. Pese embora a oposição, o projeto da presente portaria já previa a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela federação, o que se mantém na presente extensão.

A APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades opõe-se à emissão da portaria de extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho por si estabelecidas e pelas suas associadas alegando em síntese que: *i*) a existência de processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo próprio; *ii*) a CNIS não é uma associação representativa do setor do mutualista; *iii*) as atividades mais significativas desenvolvidas pelas mutualidades são distintas das prosseguidas pelas associadas da CNIS; *iv*) não existe identidade económica e social entre as situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere e faltou ponderação das circunstâncias económicas e sociais que justifiquem a extensão à APM-RedeMut e suas associadas.

O argumento no sentido de que a existência de processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo impede a emissão de portaria de extensão para às relações de trabalho estabelecidas pela oponente e pelas suas associadas, não tem qualquer fundamento legal nos artigos 514.º e 515.º do CT, que regulam a admissibilidade da emissão da portaria de extensão; O entendimento de que a extensão não pode ser emitida para o setor mutualista porque a CNIS não é uma associação representativa do setor, também não colhe. Nos termos dos seus estatutos a CNIS é uma confederação de IPSS sem reserva quanto aos fins e atividades ou formas das instituições e com reconhecida capacidade para celebrar contrato coletivo - no mesmo âmbito de setor de atividade social estatutário -, o que faz de forma efetiva desde 2005, enquanto confederação de IPSS. Por outro lado, esclarece-se que o regime em vigor não exige ou estabelece critérios de representatividade dos outorgantes de contrato coletivo para a emissão de portaria de extensão. Com efeito, com a revogação da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro e subsequentes alterações e, entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito da representatividade da parte empregadora subscritora da convenção deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; Quanto ao argumento de que as atividades mais significativas das mutualidades são distintas das associadas da CNIS, regista-se que a extensão visa abranger as mesmas atividades do setor social reguladas pela convenção, no âmbito das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da forma jurídica que as IPSS revistam, uma vez que os seus fins podem ser em domínios comuns, quer sejam os elencados no artigo 1.º-A do Estatuto das IPSS aprovado Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, ou outros legalmente admissíveis. Em suma, pese embora a oposição da APM-RedeMut, verifica-se que a mesma não constitui por si mesmo fundamento bastante para a exclusão das suas associadas da presente extensão porquanto a oponente não é uma associação de empregadores registada nos termos do artigo 447.º do CT, nem adquiriu até à presente data capacidade idêntica à das associações de empregadores nos termos do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro. Com efeito, para que as uniões, federações e confederações de IPSS possam ser consideradas entidades com capacidade para celebrar contrato coletivo é necessário que manifestem essa vontade. No caso, não se vislumbra nos estatutos da APM-RedeMut tal competência nem ocorreu facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração de contrato coletivo. Regista-se ainda a exclusão da APM-RedeMut e dos seus associados do âmbito de aplicação da portaria de extensão das alterações da convenção em apreço em resultado da eventual publicação, ainda que a curto prazo, de contrato coletivo próprio, traduzir-se-ia, na prática, numa situação totalmente desfavorável para os trabalhadores abrangidos pela anterior extensão, aos quais, deixando de estar abrangidos pela presente

portaria de extensão, não se aplicariam as condições de trabalho entretanto acordadas com a recente alteração à convenção, nomeadamente a nível salarial, resultando em desigualdade de tratamento e interferência na paz social. Acresce que o artigo 484.º do CT determina que a entrada em vigor de um IRCT negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de anterior IRCT não negocial, pelo que a ocorrer a eventual celebração de contrato coletivo, este afasta a aplicação da portaria de extensão em apreço..

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e na União das Mutualidades Portuguesas.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

4- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2023.

15 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins

As alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 66 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 18,2 % são mulheres e 81,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 14 TCO (21,2 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 52 TCO (78,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 84,6 % são homens e 15,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que no setor em causa a atividade desenvolvida pelas adegas cooperativas é regulada por lei especial e por regulamentação coletiva própria, excluem-se as mesmas do âmbito da presente extensão.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição das referidas federações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 44, de 26 de outubro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de novembro de 2023.

14 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O acordo coletivo celebrado entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB requereu a extensão do acordo coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todas as associações de regantes e beneficiários não outorgantes da convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 86 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 19,8 % são mulheres e 80,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 75 TCO (87,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 11 TCO (12,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 27,3 % são mulheres e 72,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente, que no âmbito do setor de atividade em causa não existe associação de empregadores representativa nem outras convenções coletivas de trabalho aplicáveis e que é conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho em todas as associações de regantes e beneficiários existentes no país, tendo em consideração a identidade económica e social existente entre elas, promove-se ao alargamento do acordo coletivo às relações de trabalho entre associações de regantes e beneficiários não outorgantes da convenção que se dediquem à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas

e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão, que posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 45, de 3 de novembro de 2023, ao qual deduziu oposição a Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve. Em síntese, num primeiro momento, a associação de beneficiários sugere que o aumento salarial de 5,1 % previsto na cláusula 85.ª da convenção não seja aplicável aos trabalhadores cujos salários excedam 20 % do valor mais elevado previsto na tabela salarial. Num segundo momento, a associação opõe-se à extensão da convenção por não concordar com o critério de atualização das retribuições, o qual, o seu entender, resulta da aplicação de uma taxa uniforme independentemente do salário auferido e não de uma taxa decrescente em função do seu montante, impossibilitando desde modo que os trabalhadores mais necessitados usufruam de aumentos mais significativos.

A contestada cláusula 85.ª da convenção constitui uma cláusula de salvaguardada que fixa um acréscimo salarial mínimo de 5,1 % para os trabalhadores filiados no sindicato outorgante da convenção cujo salário real em 31 de dezembro de 2022 seja superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas para 2023, prevista no anexo III da convenção. Isto é, a referida cláusula visa assegurar, pelo menos, um acréscimo salarial mínimo de 5,1 % para todos os trabalhadores filiados no SETAAB e a extensão tem também o mesmo propósito para os trabalhadores filiados no referido sindicato ao serviço de empregadores não outorgantes da convenção, não abrangidos por regulamentação coletiva negocial. Quanto ao argumento relativo ao critério de atualização das retribuições base, salienta-se que a convenção coletiva regula os valores de retribuição base, ou seja, os valores mínimos e não os valores máximos ou quaisquer limites à valorização salarial dos trabalhadores. Acresce que o referido critério resulta da autonomia negocial das partes e que não impede o alargamento da convenção por portaria de extensão. No caso, a extensão da convenção promove a atualização das retribuições mínimas dos referidos trabalhadores, não obstante a sua emissão que os empregadores, querendo, pratiquem acréscimos superiores para os trabalhadores mais necessitados. Nestes termos, não é de acolher a referida oposição. Não obstante, clarifica-se que sendo a oponente outorgante de regulamentação coletiva negocial aplicável aos trabalhadores filiados no SETAAB, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022, a presente portaria não lhe é aplicável, de acordo com o disposto no número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1-As condições de trabalho constantes do acordo coletivo celebrado entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2023, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre associações de regantes e beneficiários não outorgantes da convenção que se dediquem à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

2-Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o disposto no número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2023.

14 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A APCOR e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1268 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 31 % são mulheres e 69 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 274 TCO (21,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 994 TCO (78,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 67 % são homens e 33 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 45, de 3 de novembro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de novembro de 2023.

14 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias da convenção requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 761 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,9 % são mulheres e 49,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 623 TCO (81,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 138 TCO (18,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 42,8 % são homens e 57,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nas anteriores extensões foi tida em consideração a exclusão dos empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC) em virtude da existência de contrato coletivo aplicável no mesmo âmbito, celebrado entre a mesma associação de empregadores e diversas associações sindicais, com

portarias de extensão limitadas às empresas nela filiadas. Todavia, a referida exclusão deixou de se justificar porquanto a referida associação de empregadores foi extinta, conforme publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2023.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 45, de 3 de novembro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2023.

14 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

O contrato coletivo entre a ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, abrange, no distrito de Santarém, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que se dediquem ao comércio retalhista, comércio misto de retalho e grossista e ao comércio grossista, representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre as empresas não filiadas nas associações outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, assim como aos trabalhadores do mesmo âmbito profissional ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, mas não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1892 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59,9 % são mulheres e 40,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 548 TCO (29,0 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1344 TCO (71,0 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 36,3 % são homens e 63,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 6,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 10,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que o contrato coletivo regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 2, de 9 de janeiro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, são estendidas no distrito de Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas de comércio retalhista, comércio misto de retalho e grossista e comércio grossista, abrangidas pela convenção, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2023.

14 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do 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 (comércio de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos últimos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, que se reportam ao ano de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1223 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41,6 % são mulheres e 58,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 900 TCO (73,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 323 TCO (26,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 36,2 % são mulheres e 63,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 2, de 9 de janeiro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2023.

14 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, direta e indiretamente, 1241 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41,7 % são mulheres e 58,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 913 TCO (73,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 328 TCO (26,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 36,6 % são mulheres e 63,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 45, de 3 de novembro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2023.

14 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2023, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que sejam proprietários de laboratórios de análises clínicas, patologia clínica e de medicina laboratorial, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços requereu a extensão do contrato coletivo, no Continente, a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às mesmas atividades e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021.

De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3126 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 13,3 % homens e 86,7 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1338 TCO (42,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1788 TCO (57,20 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 88 % são mulheres e 12 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 44, de 26 de outubro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso de competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de laboratórios de análises clínicas, patologia clínica e medicina laboratorial e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2023.

14 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2023.

2- Nos termos do número 3 do artigo 503.º do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), filiadas na AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à atividade da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610) desde que filiados na associação signatária, AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 7000 e 40 respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial constante do anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta de alteração.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, período experimental, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

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

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

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

a) Freqüentem modalidade de educação ou formação que confirmem escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;

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

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

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

4- O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

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

6- No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente a data de início e o prazo ou termo que se estabelece.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

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

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

3- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

4- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

5- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.^a

Condições, duração e denúncia do contrato no período experimental

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

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

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

4- Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação da duração e condições do período experimental até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

iv) Desempregados de longa duração, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

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

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

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

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

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

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

9- O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

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

11- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

12- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

13- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador

depende de aviso prévio de 30 dias.

14- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 12 e 13 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

15- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.

16- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores contratados com um período experimental de 180 dias por estarem à procura de primeiro emprego ou por estarem desempregados de longa duração, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

17- É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais.

SECÇÃO II

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- A formação profissional constitui um instrumento fundamental para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, conseqüentemente, para o desenvolvimento do país, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

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

4- Para efetivação do direito individual à formação, dever-se-á ter em conta a minimização do seu impacto sobre o funcionamento normal da empresa.

5- A formação deverá ser devidamente certificada, mediante a emissão de documento comprovativo (certificado de formação ou de participação).

Cláusula 8.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

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

2- As horas de formação certificadas que não forem organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

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

Cláusula 9.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- O empregador deve facilitar a formação por iniciativa do trabalhador.

2- A frequência dos cursos ou ações de formação previstas no número anterior, deve ser comunicado ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

CAPÍTULO III

Contrato a termo resolutivoCláusula 10.^a**Termo certo ou incerto**

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 140.º - Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo;
- b) Artigo 141.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;
- c) Artigo 142.º - Casos especiais de contrato de trabalho de muita curta duração;
- d) Artigo 143.º - Sucessão de contrato de trabalho a termo;
- e) Artigo 144.º - Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
- f) Artigo 145.º - Preferência na admissão;
- g) Artigo 146.º - Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;
- h) Artigo 147.º - Contrato de trabalho sem termo;
- i) Artigo 148.º - Duração de contrato de trabalho a termo;
- j) Artigo 149.º - Renovação de contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 11.^a**Deveres da entidade patronal**

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- n) Enviar ao SETAAB até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 12.^a**Deveres do trabalhador**

1- São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- i) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

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

Cláusula 13.^a**Garantias do trabalhador**

1- É proibido ao empregador:

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

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) da cláusula anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Cláusula 14.^a**Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação da posição do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho, nos termos do artigo 99 do Código do Trabalho, nomeadamente:

a) Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvido o sindicato outorgante do presente CCT, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB;

b) O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente, através de afixação na sede e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores, sendo ainda enviado ao sindicato outorgante do presente CCT, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

Cláusula 16.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrária, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

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

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

Cláusula 17.^a

Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, nos termos constantes dos artigos 285.º a 287.º do CT.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 18.^a

Limites máximos do período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, distribuídas de segunda a sábado.

Cláusula 19.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista no número 1 da cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual

número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com a alimentação.

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

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia ao sindicato subscritor deste CCT, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

Cláusula 20.^a

Recuperação de Horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 21.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto na cláusula 66.^a - «Subsídio de alimentação».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de alimentação conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 66.^a - «Subsídio de alimentação».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

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

Cláusula 22.^a

Limite máximo da duração média do trabalho semanal

A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência de 12 meses.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 24.^a

Alteração de horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão sindical ou aos delegados sindicais, do sindicato em que o trabalhador esteja sindicalizado, desde que a empresa tenha conhecimento de tal facto, devendo igualmente ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore na empresa um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 25.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso correspondente a, no mínimo, meia hora, ou, no máximo, duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo, caso aquele período seja superior a 10 horas.

Cláusula 26.^a

Descanso diário

1- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) O trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

c) Quando o período normal de trabalho seja fracionado ao longo do dia com fundamento em característica da atividade, nomeadamente em serviços de limpeza.

3- Em caso previsto na alínea *a)* ou *b)* do número anterior, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho, nomeadamente trabalhos de manutenção e higienização de espaços fabris, bem de logística no domínio da receção e expedição de produtos;

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

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 28.^a

Definição do trabalho suplementar

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

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;

b) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, que não exceda duas horas diárias;

d) O trabalho prestado para substituição da perda de retribuição por motivo de falta, nas condições previstas no número 3 da cláusula 51.^a do presente CCT;

e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, nomeadamente nos casos de:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames.

Cláusula 30.^a

Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula 22.^a

Cláusula 31.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas, exceto por motivos de força maior.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 32.^a

Descanso compensatório

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

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 33.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- 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 para tal a admissão de trabalhador.

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

SECÇÃO IV

Trabalho noturno

Cláusula 34.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 6h30 do dia seguinte.

2- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores.

3- Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

4- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico realizado no âmbito da medicina do trabalho.

SECÇÃO V

Não prestação de trabalho por questões climatéricasCláusula 35.^a**Não-prestação de trabalho por questões climatéricas**

1- Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanalCláusula 36.^a**Descanso semanal**

1- Em regime normal de trabalho são considerados dois dias opcionais para o descanso semanal obrigatório, o sábado ou domingo, salvo nas situações de campanha de colheita ou produção, em que poderá ser fixado outro dia da semana.

2- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, se possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalhoCláusula 37.^a**Feriados**

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 05 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de

feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

Cláusula 38.^a

Concessão de dispensas

1- O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedem acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3- O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 39.^a

Direito a férias

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

2- 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 nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5- 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.

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

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

8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

a) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

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

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

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

7- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediata-

mente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

8- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, com a ressalva para os trabalhadores estrangeiros que gozam as férias no seu país de origem.

9- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

10- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

11- Por acordo entre empregador e trabalhador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

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

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

Na falta de acordo o empregador está obrigado a marcar 50 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, entre 1 de maio e 31 de outubro que é gozado de forma consecutiva.

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- O empregador 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.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

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

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

Cláusula 44.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

Cláusula 45.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início 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, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

5- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

Cláusula 46.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 47.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 48.^a

Tipos de falta

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado (até vinte dias consecutivos), outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (até cinco dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (até dois dias consecutivos);
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do Código do Trabalho;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 49.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- 5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 6- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 7- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 8- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;
 - b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;
 - c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - e) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 48.^a deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
 - f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou 6 dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta justificada, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se tratar de férias no ano de admissão.

3- A perda de retribuição por motivo de falta, pode ainda ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do CT.

4- O disposto nos números anteriores não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 52.^a

Impedimento prolongado

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a**Licença sem retribuição**

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.
- 2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.
- 5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniáriasCláusula 54.^a**Princípio constitucional da retribuição**

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 55.^a**Conceito de retribuição do trabalho**

- 1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição mensal compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.
- 3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.
- 4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.
- 5- Não se considera retribuição:
 - a) A remuneração por trabalho suplementar;
 - b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
 - c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com caráter regular ou quando não definidas antecipadamente;
 - d) As prestações decorrentes de factos relacionados como desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

Cláusula 56.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

- 1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

- 2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 57.^a

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for mista, conforme regulamentado pela empresa, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 58.^a

Dedução sobre a remuneração mínima

1- Sobre o montante da remuneração mínima mensal fixada para o nível XIV do presente CCT pode incidir uma dedução relativa ao alojamento prestado pela entidade empregadora, por força e na vigência do contrato de trabalho e com natureza de retribuição em espécie, nos seguintes moldes e quantitativos:

a) Caso a entidade empregadora se limite a fornecer o alojamento sem mais, a dedução terá o limite máximo de 12 % da referida remuneração;

b) Nas situações em que a prestação em espécie inclua alojamento mobilado, com a inclusão de energia elétrica, água doméstica e gás, se for o caso, para efeitos de confeção alimentar, limpeza e manutenção, a dedução terá o limite máximo de 20 % da referida remuneração.

2- O conteúdo do número 1 da presente cláusula deve obrigatoriamente ser parte integrante do contrato individual de trabalho, dos trabalhadores abrangidos por aquelas condições.

Cláusula 59.^a

Forma de pagamento

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

2- Caso se verifique o consentimento expresso dos trabalhadores, constante dos respetivos contratos de trabalho ou de aditamento aos mesmos, o pagamento da retribuição mensal poderá ser efetuado até ao dia 10 do mês seguinte ao mês a que a mesma se reporta, tendo em atenção o tempo que a entidade empregadora necessita para apurar as variáveis salariais, nomeadamente o trabalho suplementar, e efetuar o respetivo lançamento no software de processamento de salários e a consecutiva transferência do valor líquido da retribuição para as suas contas bancárias.

3- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque de uma instituição bancária portuguesa, ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

4- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, categoria profissional, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 60.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

Até às 100 horas anuais de trabalho suplementar:

a) 25 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

A partir das 100 horas anuais de trabalho suplementar:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

Até às 100 horas anuais de trabalho suplementar:

- a) 50 % da retribuição normal.

A partir das 100 horas anuais de trabalho suplementar:

- a) 100 % da retribuição normal.

3- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho exceda três horas seguidas, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação de montante igual ao do disposto na cláusula 66.^a deste CCT.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de alimentação nos termos da cláusula 66.^a

5- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 61.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do quarto dia consecutivo de substituição uma retribuição-base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2- Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 62.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

- a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não-sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 25 % da retribuição mínima;
- b) Para as restantes situações de 5 % a 10 % da retribuição mínima.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 63.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano da sua admissão e no caso dos trabalhadores contratados a termo, os mesmos receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 65.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 12,00 € por cada cinco anos de prestação efetiva de trabalho ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a prestação efetiva de trabalho na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de maio de 2015, que vencem a primeira diuturnidade quando completarem cinco anos de prestação efetiva de trabalho na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

1- A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 5,55 €.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de alimentação efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho superior a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 68.^a

Local de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

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

Cláusula 69.^a

Transporte no local de trabalho

1- Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de trabalhadores, quando as distâncias a partir do local habitual de trabalho, definido no número 1 da cláusula 68.^a, para o posto efetivo de trabalho, sejam superiores a 2 km.

2- A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de inverno.

Cláusula 70.^a

Conceito de transferência definitiva do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a mudança definitiva do local de trabalho onde estão colocados os trabalhadores, para qualquer outro.

Cláusula 71.^a

Transferência definitiva a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário, ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 72.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- Em caso de transferência que diste mais de 40 km do local de trabalho anterior, o empregador deve custear as despesas do trabalhador, decorrentes do acréscimo de custos de transporte e alimentação, bem como as resultantes de mudança de residência.

3- A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4- Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, nos termos da lei.

Cláusula 73.^a

Transferência temporária do local de trabalho

1- Designa-se por transferência temporária a realização a título transitório das atividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respetivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

2- Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo com os custos de transporte, alimentações e alojamento.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, para local que não permita

o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

b) Deslocação entre o Continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2- Nas deslocações ao serviço da empresa o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de 0,36 €/km;

b) Alimentação até aos seguintes valores:

- Pequeno-almoço 4,50 €;
- Almoço ou jantar 16,50 €;
- Alojamento pago contra fatura.

3- Nas grandes deslocações, o empregador suportará, para além da alimentação e deslocação em viatura própria ao serviço da empresa, o pagamento da viagem, ida e volta e alojamento.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 75.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 76.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a)* Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b)* Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c)* Licença por interrupção de gravidez;
- d)* Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e)* Licença por adoção;
- f)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações entrelhas das regiões autónomas;
- g)* Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i)* Dispensa para consulta pré-natal;
- j)* Dispensa para avaliação para adoção;
- k)* Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l)* Faltas para assistência a filho;
- m)* Faltas para assistência a neto;
- n)* Licença para assistência a filho;
- o)* Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p)* Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q)* Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r)* Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 77.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 78.^a

Licença parental inicial

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

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

- a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
- b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
- c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

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

7- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 6.

8- Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 7 e 8 ou do período de 30

dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

12- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

13- Na falta da declaração referida no número 10 a licença é gozada pela mãe.

14- 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.

15- O acréscimo da licença previsto nos números 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 7 e 8.

Cláusula 79.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

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

Cláusula 80.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 da cláusula 78.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 78.^o caso se verificarem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 81.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete 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 sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

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

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

Cláusula 82.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 46.º - A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;
- e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- l) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

3- A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 83.^a

Trabalho de menores

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor.

Cláusula 84.^a

Inspeções médicas

1- 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 se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas de aptidão.

Cláusula 85.^a

Formação profissional

O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudanteCláusula 86.^a**Trabalhador-estudante**

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

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

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídosCláusula 87.^a**Redução de capacidade para o trabalho**

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO X

DisciplinaCláusula 88.^a**Poder disciplinar**

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no número 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar, ou através, do ou dos, superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO XI

Cessaçãõ do contrato de trabalhoCláusula 89.^a**Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:

1- Caducidade;

- 1) Revogação;
- 2) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- 3) Despedimento coletivo
- 4) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- 5) Despedimento por inadaptação;
- 6) Resolução pelo trabalhador;
- 7) Denúncia pelo trabalhador.

- a) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- b) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 90.^a**Caducidade de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º, Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho;

- 1) Artigo 349.º, Cessação de contrato de trabalho por acordo;
- 2) Artigo 350.º, Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
 - 1) Artigo 351.º a 380.º, Modalidade de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2) Despedimento coletivo;
 - 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4) Despedimento por inadaptação.
 - 3) Artigo 381.º a 392.º, Ilícitude de despedimento;
 - 4) Artigo 393.º, Despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo;
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigo 394.º a 399.º, Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigo 400.º a 403.º, Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 91.^a

Reestruturação dos serviços

1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.

2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Organização de serviços

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Através dos serviços mencionados na cláusula anterior, o empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

- a) Identificação, avaliação e controlo, com o conseqüente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;
- c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;
- d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;
- e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;
- f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

Cláusula 94.^a

Obrigações gerais dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 95.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de risco grave iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada uma vez por ano;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Cláusula 96.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*, nos termos da legislação aplicável.

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

3- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos a suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

4- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respetivas funções, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 97.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

Cláusula 98.^a

Comunicações

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência Inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2- A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 99.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos da lei geral.

Cláusula 100.^a

Direitos de reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 101.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 102.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 103.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída um representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT - AHSA e SETAAB.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efetivo.

3- O representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 104.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respetiva categoria profissional.

Cláusula 105.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 103.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

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

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 107.^a

Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste setor, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 108.^a

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 109.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 110.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

I - Trabalhadores de armazéns

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

II - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, exceto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato;

1.2- idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos;

1.3- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado;

1.4- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos números anteriores trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes;

1.5- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições;

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3;

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa;

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

III - Trabalhadores da horticultura e agricultura

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IV - Trabalhadores da manutenção

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, os trabalhadores que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das

funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

V - Trabalhadores rodoviários

1- Condições de admissão:

1.1- Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional;

1.2- Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei;

1.3- Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2- Livrete de trabalho:

2.1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante;

2.3- Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categories profissionais e definição de funções

Funções genéricas

Ajudante de armazém - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos não sejam mecanizados.

Aplicador de produtos fitossanitários e de adubos - É o trabalhador que executa trabalho de química e de adubos, utilizando quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço direto do trabalhador.

Apontador - É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares

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

Assistente de produção - É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar as várias equipas de trabalho e vigiar os trabalhos a executar e também as tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Assistente de supervisão - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a execução de atividades de apoio às áreas que lhes estão adstritas superiormente, para uma maior eficácia produtiva.

Auxiliar técnico de manutenção - É o trabalhador que executa as operações de manutenção, reportando diretamente ao responsável máximo da sua área.

Chefe de equipa - É o trabalhador que supervisiona, controla e ou assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa; reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível superior.

Coordenador de área - É o trabalhador que coordena e controla as atividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de atividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade de forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objetivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Diretor geral - É o trabalhador que planeia, organiza, dirige e controla as atividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à atividade da empresa, responde pelos objetivos da direção, reportando diretamente ao órgão máximo da empresa.

Diretor de serviços - É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas pelo diretor-geral, administrador ou seus delegados.

Empregado de armazém - É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos no armazém, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (armazém) - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respetiva área profissional.

Gestor de área - É o trabalhador que coordena todas as áreas de atividade do seu serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos definidos, responde pelos objetivos do seu serviço e reportando diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Guarda de propriedade - É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Operador de limpeza industrial - É o trabalhador qualificado cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações industriais que lhe forem adstritas.

Operador de linha de produção - É o trabalhador que opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, de forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de máquinas agrícolas - É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica. Quando devidamente habilitado, executa trabalho de aplicação de produtos fitofarmacêuticos.

Operador de rega - É o trabalhador que executa as atividades relacionadas com a rega e manutenção do sistema de rega.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-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 da assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Supervisor de área - É o trabalhador responsável, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração. que coordena a execução dos trabalhos de todos os setores, sendo o responsável pela gestão da área de trabalho e/ou produção.

Técnico de área - É o trabalhador responsável pela gestão da área de trabalho atribuída e que assegura a execução das tarefas referentes à área de trabalho.

Técnico especialista de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que não exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objetivos propostos.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que se ocupa 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 de exploração e do exercício.

Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico superior de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objetivos propostos.

Trabalhador agrícola - É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira e plantação, regas, colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

Trabalhador auxiliar - É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, dentro da exploração agrícola, hortícola e frutícola.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Diretor(a) geral	1 380,00 €
2	Diretor(a) de serviços	1 150,00 €
3	Gestor(a) de área Técnico(a) oficial de contas	1 100,00 €
4	Técnico(a) superior de área Técnico(a) especialista de área	1 000,00 €
5	Assistente de produção Coordenador(a) de área	960,00 €
6	Técnico(a) de área	950,00 €
7	Encarregado(a) de armazém Secretário(a) de direção	930,00 €
8	Assistente administrativo Supervisor(a) de área	885,00 €
9	Auxiliar de técnico(a) de manutenção Chefe de equipa Operador(a) de máquinas agrícolas	860,00 €
10	Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Apontador(a) Assistente de supervisão Motorista	850,00 €

11	Empregado(a) de armazém Guarda de propriedade Operador(a) de limpeza industrial Operador(a) de linha de produção Operador(a) de rega Trabalhador(a) agrícola Ajudante de armazém Trabalhador(a) auxiliar	825,00 €
----	---	----------

Lisboa, 25 de janeiro de 2024.

Pela AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur:

Teresa Castro, como mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Depositado em 19 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 54/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCTCláusula 1.^a**Âmbito pessoal e geográfico**

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga os empregadores filiados na Associação Nacional das Farmácias - ANF, que exerçam a sua actividade de farmácia no território continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e os farmacêuticos filiados no Sindicato Nacional dos Farmacêuticos (SNF).

2- Este contrato abrange exclusivamente os farmacêuticos de oficina que trabalham por conta de outrem.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- Este contrato entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, e vigora por trinta e seis meses, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, referidas nos anexos I e II, cujo prazo de vigência é de doze meses.

2- O CCT considera-se sucessivamente renovado por períodos doze meses enquanto qualquer das partes o não denuncie, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial, nos termos legais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia ou a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4- Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

Cláusula 3.^a**Aplicação**

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, excepto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os farmacêuticos a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão, por contrato de trabalho sem termo, dos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT será feita a título experimental pelo período de 180 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou de pagamento de qualquer indemnização.

2- Findo o período experimental previsto no número anterior, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3- No caso da admissão se processar através de contrato a termo, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato a termo com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo de duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 5.^a

Efeitos da não revalidação da cédula profissional de farmacêutico, da sua suspensão ou do seu cancelamento

1- A não revalidação, por parte do farmacêutico, da sua cédula profissional, nos prazos e condições legais ou regulamentares, ou a sua suspensão, determina a inerente suspensão do contrato de trabalho.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Se por decisão que já não admita recurso, a cédula profissional vier a ser retirada ao farmacêutico, o contrato de trabalho caduca logo que as partes tenham conhecimento de tal facto.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1- Os farmacêuticos abrangidos por este contrato coletivo, classificam-se em:

- a) Farmacêutico sénior;
- b) Farmacêutico assistente avançado;
- c) Farmacêutico assistente;
- d) Farmacêutico júnior;
- e) Farmacêutico.

2- a farmácia divulgará, em local visível pelos utentes, a composição do quadro farmacêutico, com indicação das categorias profissionais detidas pelos farmacêuticos que o integrem.

3- Em caso de mudança de empregador, o farmacêutico que tenha estado ininterruptamente nos últimos quatro anos ao serviço de farmácia comunitária não poderá ser contratado com a categoria de farmacêutico devendo, pelo menos, ser contratado com a categoria de farmacêutico júnior, desde que para esse efeito comprove no ato da candidatura, por certificado de trabalho ou outro meio adequado, a sua experiência profissional.

Cláusula 7.^a

Carreira profissional

1- A progressão na carreira profissional está associada à aplicação prática dos conhecimentos técnico-científicos e ao tempo de serviço do farmacêutico, podendo ser acelerada em função das competências, reconhecidas pela Ordem dos Farmacêuticos, que o farmacêutico adquira, nos termos dos números seguintes e da tabela prevista no anexo III - Carreira profissional.

2- O cômputo do tempo de serviço, para efeitos da coluna «Tempo» constante da tabela prevista no anexo III, tem por referência à data de início da execução do contrato de trabalho e reinicia-se na data em que o farmacêutico seja promovido a categoria superior.

3- Os períodos em que o contrato de trabalho esteja suspenso não são computados para efeitos do «Tempo» constante da tabela prevista no anexo III, salvo os que decorram do exercício de direitos de parentalidade que sejam considerados como prestação efetiva de trabalho.

4- O farmacêutico progride para a categoria superior quando tenha cumprido, por ano, os requisitos de

«Aplicação prática técnico-científica» e o «Tempo» previstos para o efeito na coluna «Progressão entre categorias profissionais (requisitos mínimos)» da tabela constante do anexo III.

5- No caso de o farmacêutico não cumprir num determinado ano qualquer dos requisitos de «Aplicação prática técnico-científica» esse ano não será computado para efeitos do preenchimento do «Tempo» exigido para a progressão para a categoria superior, nem para efeitos, se for o caso, do «Tempo» previsto na coluna «Aceleradores» da tabela constante do anexo III.

6- No caso de o farmacêutico preencher os requisitos relativos ao «Reconhecimento de qualificações» previstos na coluna «Aceleradores» da tabela constante do anexo III para a categoria profissional de que seja titular e que tenha obtido durante o tempo em que a detenha, progride para a categoria profissional superior logo que perfaça o «Tempo» previsto na mesma coluna, desde que também tenha cumprido em cada ano correspondente, os requisitos de «Aplicação prática técnico-científica».

7- Para efeitos da coluna «Aplicação prática técnico-científica» da tabela constante do anexo III - Carreira profissional, considera-se:

a) «Consulta farmacêutica» - Intervenção farmacêutica estruturada no âmbito da promoção da efetividade e segurança da terapêutica e gestão da doença crónica, efetuada pelo farmacêutico nos termos do número 8, nos seguintes domínios:

- i) Revisão da medicação;
- ii) Programas de apoio à pessoa com doença;
- iii) Intervenção farmacêutica na primeira dispensa;
- iv) Prevenção quaternária - Apoio na desprescrição;
- v) Gestão da doença crónica;
- vi) Programas de adesão à terapêutica.

g) «Serviço farmacêutico» - Intervenção farmacêutica no âmbito da promoção da saúde, da prevenção da doença, a realização de testes rápidos (point-of-care) e a avaliação de risco, num dos seguintes atos farmacêuticos:

- i) Pressão arterial;
- ii) Glicémia capilar;
- iii) Hemoglobina glicosilada;
- iv) Colesterol total;
- v) Triglicérideos;
- vi) Perfil lipídico;
- vii) Peso, perímetro abdominal, MG, MM E IMC;
- viii) Testes rápidos para o rastreio de infeções por VIH, VHC E VHB;
- ix) Avaliação da função respiratória;
- x) INR;
- xi) Teste de gravidez;
- xii) Intervenção farmacêutica na iao;
- xiii) Intervenção farmacêutica na ITUNC;
- xiv) TRAG Covid-19;
- xv) TRAG Influenza;
- xvi) Meios complementares de diagnóstico e terapêutica (MCDT) de cardiologia;
- xvii) Avaliação do risco cardiovascular;
- xviii) Avaliação risco de diabetes;
- xix) Serviço de triagem e tratamento de afeções comuns (*common ailments*);
- xx) Serviço de administração de vacinas;
- xxi) Programa de troca de seringas;
- xxii) Cessação tabágica;
- xxiii) Serviço apoio ao viajante;
- xxiv) Serviço de administração de medicamentos injetáveis;
- xxv) Preparação individualizada da medicação.

As intervenções referidas na alínea a) do número anterior, deverão ser feitas numa sala apropriada que permita um diálogo em privado e confidencial com o doente, segundo as «Boas Práticas Farmacêuticas para a farmácia comunitária (BPF)», aprovadas pela Ordem dos Farmacêuticos, na versão que em cada momento se encontrar em vigor e que à presente data são a que estão acessíveis no seguinte endereço electrónico:

https://www.ordemfarmaceuticos.pt/fotos/documentos/boas_praticas_farmaceuticas_para_a_farmacia_comunitaria_2009_20853220715ab14785a01e8.pdf

9- As consultas farmacêuticas a que se refere a alínea *a*) do número 7 da presente cláusula não são consideradas para efeitos do «serviço farmacêutico» a que se reporta a alínea *b*) do mesmo número 7.

10- A farmácia tem a obrigação de assegurar a existência de registo atualizado dos seguintes atos, por relação a cada farmacêutico:

a) consultas farmacêuticas efetuados pelo farmacêutico;

b) serviços farmacêuticos realizados pelo farmacêutico.

11- O farmacêutico deve proceder ao registo manual, ou nas plataformas informáticas que lhe forem disponibilizadas pela farmácia, das consultas farmacêuticas que efetue, bem como dos serviços farmacêuticos realizados.

Cláusula 8.^a

Diretor técnico e farmacêutico substituto

1- Os cargos de diretor técnico e de farmacêutico substituto são exercidos em regime de comissão de serviço, dada a relação de especial confiança que pressupõem com o empregador, por acordo entre este e o farmacêutico, nas modalidades previstas na lei.

2- O acordo de comissão de serviço deve observar os requisitos formais previstos na lei.

3- O exercício do cargo de diretor técnico em comissão de serviço confere o direito a uma retribuição especial mensal no valor de 464,55 € e à aplicação do regime previsto nos números seguintes.

4- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para efeitos das colunas «tempo» previstas no anexo III, como se fosse prestado na categoria profissional de que o farmacêutico seja titular.

5- Os requisitos de «Aplicação prática técnico-científica» previstos na tabela constante do anexo III, para a categoria profissional detida pelo farmacêutico, são reduzidos a metade, com arredondamento para o número inteiro superior, por referência a cada ano completo em que o farmacêutico exerça o cargo de diretor técnico, sendo a fração calculada proporcionalmente.

Cláusula 9.^a

Funções

1- Compete ao director técnico:

a) Assumir a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;

b) Prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente;

c) Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;

d) Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;

e) Prestar a sua colaboração às entidades oficiais e promover as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

2- Compete aos farmacêuticos coadjuvarem o director técnico no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos, quando tal lhe for expressamente determinado, bem como, se for o caso, coadjuvar o farmacêutico substituto do director técnico.

CAPÍTULO III

Deveres

Cláusula 10.^a

Deveres do farmacêutico

São, em geral, deveres dos farmacêuticos:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;

b) Guardar segredo profissional;

c) Obedecer à entidade empregadora e superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalho, salvo na

medida em que as ordens e instruções dimanadas se mostrarem contrárias aos seus direitos, garantias e deveres deontológicos;

- d)* Defender os interesses legítimos da entidade patronal;
- e)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f)* Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- g)* Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade que representa;
- h)* Informar com verdade, isenção, espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- i)* Actualizar os seus conhecimentos e cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j)* Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

Cláusula 11.^a

Deveres da farmácia

São, em geral, deveres da farmácia:

- a)* Tratar e respeitar o farmacêutico como seu colaborador;
- b)* Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- c)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d)* Exigir de cada farmacêutico apenas as tarefas comportáveis com as respectivas categorias;
- e)* Permitir aos farmacêuticos actualizar os seus conhecimentos e ainda cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 12.^a

Local de trabalho

- 1- O farmacêutico deve, em princípio, exercer a sua actividade no local contratualmente definido.
- 2- O farmacêutico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
- 3- A transferência de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho e horário de trabalho

- 1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de quarenta horas semanais, podendo ser definido em termos médios, de acordo com o estabelecido na cláusula 15.^a, sem prejuízo do disposto na lei e no presente CCT, nomeadamente nas cláusulas 16.^a e 17.^a
- 2- Os directores técnicos e farmacêuticos são obrigados ao cumprimento do período normal de trabalho referido no número anterior, salvo quando forem admitidos com um período normal de trabalho específico, sem prejuízo das obrigações resultantes da legislação farmacêutica.
- 3- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato colectivo, tendo em conta o horário de funcionamento da farmácia.
- 4- O intervalo de descanso não pode ter uma duração inferior a trinta minutos nem ser superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 14.^a

Horário fixo

Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

Cláusula 15.^a

Horários em regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2- A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3- Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efectuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de 2 horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 16.^a

Regime de banco de horas

1- O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2- A entidade empregadora tem de comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas, salvo nos casos previstos no número 3, com a antecedência de um dia de trabalho ou, por motivos fundamentados, no próprio dia até ao início do intervalo de descanso, dentro dos limites previstos no número 1, sendo o trabalho a mais compensado com a atribuição de descanso, nos termos previstos na presente cláusula.

3- Se estiver em causa a ulatimação de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista de farmacêutico que deveria apresentar-se ao serviço, a entidade empregadora pode comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho ao abrigo do regime referido no número 1, logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número anterior, efectuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso,

5- O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efectivar-se, no máximo, salvo diferente acordo entre as partes, no prazo de 30 dias a partir do momento em que perfaça o tempo correspondente a um dia de trabalho ou, se não o perfizer, até ao fim do ano civil a que respeitar, devendo o mesmo ser marcado por acordo, ou na falta deste, pela entidade empregadora com uma antecedência de, pelo menos, 4 dias.

6- Por acordo entre a entidade empregadora e o farmacêutico, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número precedente pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os directores técnicos e os farmacêuticos podem prestar trabalho, mediante acordo com a entidade empregadora, em regime de isenção de horário de trabalho, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- O acordo de isenção de horário de trabalho está sujeito aos requisitos formais previstos na lei.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O dia de descanso semanal obrigatório pode não ser o domingo, quando o horário de funcionamento da farmácia abranja aquele dia e mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o farmacêutico, sendo, neste último caso, salvaguardado o gozo de um domingo, como dia de descanso semanal obrigatório, em cada mês de calendário.

3- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os farmacêuticos têm direito a um dia de descanso semanal complementar.

4- O dia de descanso semanal complementar pode ser fraccionado em dois meios-dias.

5- O dia de descanso semanal complementar pode não coincidir com a semana de calendário a que respeitaria, desde que ao farmacêutico seja assegurado, num período de referência não superior a um mês, um número de dias de descanso semanal complementar igual ao número de semanas de calendário abrangidas pelo período de referência que for fixado.

6- O período de referência previsto no número anterior poderá ter uma duração até ao limite de três meses, mediante acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar - Limite anual

O trabalho suplementar efetuado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, que não justifique para tal a admissão de trabalhador, tem o limite anual, por farmacêutico, de 200 horas.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 20.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabelecidos na lei.

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

Cláusula 21.^a

Feriados facultativos

1- São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 22.^a

Prestações relativas a dia feriado

O farmacêutico tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 23.^a

Direito a férias

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 24.^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.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo o disposto na lei e nos números 2 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 25.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração prevista na lei, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 44.^a

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

3- O farmacêutico admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito, nos termos da lei, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se como dias úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados.

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

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

7- Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 26.^a

Cumulação de férias

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

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

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido ano anterior com o vencido no início desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 27.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e o farmacêutico.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, caso exista e esteja legalmente constituída, a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto do número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo nas farmácias a funcionar em praias ou termas que pelos condicionalismos próprios tenham de ter no referido período de tempo laboração intensiva, ou no caso da farmácia ter 10 ou menos trabalhadores, unicamente sendo computados para efeitos deste limite os farmacêuticos e os trabalhadores que, nos termos da lei e da contratação colectiva aplicável, coadjuvem o farmacêutico.

4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até ao dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de outubro.

Cláusula 28.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indem-

nizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

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

Cláusula 29.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte, e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

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

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 farmacêutico usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao farmacêutico, sem prejuízo do disposto no número 1, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 30.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 27.^a

2- No caso previsto na parte final do número anterior verificando-se a impossibilidade do gozo total ou parcial das férias no ano em que se venceram a marcação das férias não gozados é aplicável o disposto no número 1 da cláusula 29.^a

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo o empregador, nos termos da lei, requerer a fiscalização da doença.

Cláusula 31.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo 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 respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 32.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos na lei e no presente contrato, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 33.^a**Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

SECÇÃO III

FaltasCláusula 34.^a**Definição**

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por período 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.

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

Cláusula 35.^a**Tipos de faltas**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- h) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei;
- i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
- j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- l) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 36.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 37.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

5- A entidade empregadora pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na presente cláusula, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.^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- Sem prejuízo do disposto na lei, determinam perda de retribuição, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

c) Por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei;

d) As previstas nas alíneas *f*) e *l*) do número 2 da cláusula 35.^a, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, ou se for previsível que o impedimento irá ter uma duração superior a um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

CAPÍTULO VI

**Retribuições, regime de premiação
Outras prestações pecuniárias**Cláusula 41.^a**Tabela salarial**

As retribuições mínimas mensais dos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT são as constantes da tabela salarial prevista no anexo I.

Cláusula 42.^a**Regime de premiação**

1- Os farmacêuticos abrangidos pelo regime de progressão profissional previsto na cláusula 7.^a, caso preencham os requisitos anuais estabelecidos na coluna «Aplicação prática técnico-científica (requisitos), constante do anexo III, para a categoria profissional detida, têm direito a um prémio anual, nos termos e montante previsto no anexo IV.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, aos farmacêuticos com a categoria de «farmacêutico sénior» são aplicáveis os requisitos anuais fixados para os farmacêuticos com a categoria profissional de farmacêutico assistente avançado.

3- O pagamento do prémio anual será efetuado até ao final do trimestre do ano civil seguinte ao correspondente ao período anual a que, nos termos do número 2 da cláusula 7.^a, respeita, podendo este prazo ser antecipado por acordo entre a farmácia e o farmacêutico.

4- Por acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico, em lugar da atribuição do prémio estar dependente do preenchimento dos requisitos referidos no número 1, pode ser associada ao cumprimento de indicadores-chave de performance (KPI) a definir anualmente entre a farmácia e o farmacêutico; na falta de acordo aplica-se o regime previsto no número 1.

5- Nas farmácias abrangidas pelo regime legal excecional referido no número 1 da cláusula 43.^a, os valores dos prémios previstos no anexo IV - Regime de premiação, são reduzidos para 50 %, sem prejuízo de a farmácia e o farmacêutico poderem acordar por escrito uma redução em percentagem inferior.

Cláusula 43.^a**Regime excecional de funcionamento**

1- No caso dos farmacêuticos que exerçam em comissão de serviço as funções inerentes à categoria de diretor técnico, ou que detenham a categoria de diretor técnico, se a farmácia for abrangida pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, a respetiva remuneração base mensal, por acordo escrito ao qual deverá ser anexada cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional, poderá ser reduzida, até ao limite de 15 %.

2- O acordo referido no número anterior não pode ter duração superior a 1 ano, renovável por acordo escrito, devendo em cada renovação ser anexado ao acordo cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional.

3- Verificado o termo do acordo, o diretor técnico retomarará o direito à remuneração base mensal que auferia antes da redução.

Cláusula 44.^a**Regime remuneratório e de férias especial**

1- O regime previsto na presente cláusula é exclusivamente aplicável às farmácias que tenham, ao abrigo do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE) na redação que em cada momento estiver em vigor, iniciado processo especial de revitalização e enquanto este se encontrar pendente judicialmente, ou em que esteja em curso a execução de plano de recuperação conducente à revitalização da farmácia, judicialmente homologado.

2- Nas farmácias que se encontrem em situação prevista no número anterior, por acordo escrito entre o

empregador e o farmacêutico pode a remuneração deste ser diminuída por período determinado, não superior a 1 ano, renovável por acordo entre as partes, e desde que tal redução não implique o pagamento de uma remuneração mensal inferior à que estiver prevista na tabela do anexo I para a categoria profissional detida pelo farmacêutico.

3- Aos trabalhadores que, ao abrigo do disposto no número anterior, acordem na redução da remuneração, será garantido um dia adicional de férias, o qual, por acordo escrito, poderá ser aumentado até ao limite de dois dias de adicional de férias, a gozar em cada período de um ano em que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

4- No caso da redução do montante de remuneração acordada, ao abrigo do número 2, resultar num valor coincidente com a remuneração mensal prevista na tabela do anexo I para a categoria profissional detida pelo trabalhador, este terá direito a três dias adicionais de férias, a gozar em cada ano civil em que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

5- Os acréscimos de dias de férias remuneradas previstos nos números 3 e 4, apenas terão lugar nos anos em que se mantiver em vigor o acordo de redução de remuneração em que se fundamentem, não conferindo direito a qualquer correspondente aumento do subsídio de férias.

6- No caso de diminuição da remuneração efetuada por acordo no termos da presente cláusula, o montante do subsídio de férias e do subsídio de Natal relativos ao ano em que vigorar o acordo deverá ser calculado em função da média de remunerações mensais, relevantes para o respetivo cálculo, auferidas, ou a auferir, no ano a que o mesmo respeite.

7- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador na pendência de acordo de redução salarial previsto no número 2 da presente cláusula, os créditos laborais decorrentes de tal cessação referentes ao subsídio de férias serão calculados nos termos do número 6, devendo no caso de proporcionais do subsídio de férias e de Natal relativos ao ano de cessação do contrato o respetivo montante ser calculado tomando em conta a média as remunerações mensais, relevantes para o efeito, auferidas no ano da cessação do contrato e até à data em que esta ocorrer.

8- No caso previsto no número anterior, deverá a compensação legal, se à mesma houver lugar, ser calculada com base na remuneração auferida anteriormente à entrada em vigor do acordo de redução a que se refere o número 2.

Cláusula 45.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária (valor/hora) será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

Rm = Valor da retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Trabalho especial

1- Sempre que o farmacêutico ou director técnico exerça funções que ultrapassem as descritas na cláusula 9.^a, nomeadamente as de gerência comercial da farmácia, terá direito a um suplemento mensal de 10 % calculado sobre o vencimento mensal.

2- Estas funções serão confiadas ao trabalhador farmacêutico através de delegação escrita da entidade empregadora, que terá a duração de seis meses renovável por iguais períodos.

3- Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até trinta dias antes do termo do último período de seis meses.

4- A não renovação das funções delegadas implica para o trabalhador a perda automática do suplementar referido no número 1.

5- Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6- Dentro de seis meses após a renovação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entretanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 47.^a**Trabalho suplementar**

1- A remuneração do trabalho suplementar efectuado pelos farmacêuticos rege-se pelo disposto na Lei sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Nos dias em que as farmácias estiverem de serviço permanente, a prestação de trabalho cubra o período entre as 22h00 e as 9h00 do dia seguinte, será unicamente remunerado por taxa fixa, nos termos e montantes constantes do anexo II, não sendo a taxa fixa cumulável com o regime previsto no número anterior.

3- Para além das taxas fixas previstas no número anterior, as taxas de chamada pagas pelos utentes pertencem ao farmacêutico que faz a noite de serviço.

4- Os farmacêuticos que efectuem trabalho suplementar no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, deverão obrigatoriamente descansar num dos três dias úteis seguintes.

5- O farmacêutico que efetue serviço permanente noturno nos termos previstos no número 2, deverão descansar todo o período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda da remuneração e do subsídio de refeição

6- O trabalho suplementar poderá ser efectuado por outro farmacêutico. Porém, será o director técnico o responsável e orientador do farmacêutico que o substituir nas horas suplementares. O salário/hora do farmacêutico que for contratado para fazer as horas suplementares será o mínimo da tabela salarial respectiva proporcional ao número destas calculado pela fórmula legal:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

Rm = Valor da retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 48.^a**Subsídio de disponibilidade**

1- Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o farmacêutico auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2- Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3- A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

4- O subsídio de disponibilidade não integra a retribuição de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Cláusula 49.^a**Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

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

2- Até cinco dias antes do início das suas férias, os farmacêuticos abrangidos por este contrato, receberão um subsídio de férias nos termos legais, sem prejuízo do número 4 da cláusula 44.^a

3- A redução do período de férias nos termos da cláusula 40.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 50.^a**Subsídio de Natal**

1- A todos os farmacêuticos com um ano de serviço será atribuído o 13.º mês, o qual deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No caso de o farmacêutico não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, bem como nos outros casos previstos na lei, ser-lhe-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 51.^a**Subsídio de refeição**

Por cada dia completo de trabalho efectivo prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante constante do anexo II.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Transmissão da farmácia

Cláusula 52.^a

Transmissão da farmácia

1- Em caso de transmissão, fusão ou incorporação da farmácia, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, mantendo os farmacêuticos as regalias adquiridas.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se essa prosseguir a sua actividade noutra farmácia, no caso de o farmacêutico anuir.

3- Nos casos de transmissão obrigatória prevista pela lei, mesmo quando o novo proprietário seja farmacêutico e assuma a direcção técnica, o farmacêutico trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias.

SECÇÃO II

Cedência ocasional

Cláusula 53.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o farmacêutico e a entidade cessionária.

2- O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

3- O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

SECÇÃO III

Licença sem retribuição

Cláusula 54.^a

Termos e efeitos

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 55.^a

Direito ao lugar

1- O farmacêutico beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

2- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO VIII

Formação

Cláusula 56.^a

Formação por iniciativa da farmácia

1- As farmácias são obrigadas a assegurar aos farmacêuticos, sem perda de retribuição, uma média anual de quarenta horas de formação, apurada por períodos de referência de três anos.

2- Em cada ano civil, salvo no ano de admissão do farmacêutico, ou em situações de ausências ao trabalho que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho que totalizem isolada ou conjuntamente mais do que 30 dias, as farmácias deverão assegurar um mínimo de 20 horas de formação, as quais serão computadas nas previstas no número 1.

3- O plano de formação da farmácia deve ter em consideração a previsão, quando necessário e adequado, de ações formativas visando a aquisição ou atualização de competências para a realização dos atos farmacêuticos, nomeadamente dos previstos no número 7 da cláusula 7.^a

Cláusula 57.^a

Formação por iniciativa do farmacêutico

1- Os Farmacêuticos poderão beneficiar de dois dias por semestre, para frequência de ações de formação profissional, promovidas ou participadas pela Associação Nacional das Farmácias - ANF, pela Ordem dos Farmacêuticos ou por estabelecimentos de ensino superior que confiram a licenciatura em ciências farmacêuticas.

2- A participação dos farmacêuticos em ações de formação, ao abrigo do regime previsto na presente cláusula está dependente de autorização prévia do director técnico da farmácia.

3- Nos casos referidos nos números anteriores, a entidade empregadora concederá ao farmacêutico a necessária dispensa de comparência ao trabalho para frequência da mesma, sem perda de remuneração.

4- O número de horas de formação de que o farmacêutico beneficiar ao abrigo da presente cláusula será computado no número de horas de formação previstas na cláusula 56.^a

CAPÍTULO IX

Parentalidade

Cláusula 58.^a

Parentalidade

1- As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes beneficiam da protecção que lhes é conferida pela lei.

2- A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho, têm direito, nos termos da lei, nomeadamente, a uma licença parental inicial, nos termos e com a duração prevista na lei, que à data da celebração do presente Contrato pode ser de 120 ou 150 dias, a qual podem partilhar sem prejuízo dos direitos da mãe previstos na lei.

3- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença parental inicial a seguir ao parto.

4- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicial durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

5- A trabalhadora terá, sem prejuízo do seu vencimento e outras regalias previstas na lei, direito a usufruir de dois períodos diários, com a duração máxima de uma hora cada um, para amamentação salvo se outro regime for acordado com o empregador,

6- No caso de não haver lugar a amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos consoante decisão conjunta, têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

7- No caso da mãe ou do pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária referida nos números 5 e 6 é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

8- O disposto na presente cláusula não prevalece, nem prejudica, os direitos conferidos pela lei, nomeadamente pelo Código do Trabalho, relativos à protecção na parentalidade.

CAPÍTULO X

Previdência

Cláusula 59.^a

Previdência

As entidades empregadoras e os farmacêuticos ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 61.^a

Proibição de despedimento

Os farmacêuticos nunca poderão ser despedidos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, nomeadamente por defenderem os seus direitos sindicais, exercerem ou se candidatarem ao exercício de funções da sua Ordem ou em organismos sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência e, em geral, pela acção que em qualquer dessas qualidades hajam desenvolvido ou pela observância dos preceitos deontológicos a que se encontrem obrigados.

Cláusula 62.^a

Denúncia do contrato

- 1- O farmacêutico tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, que deverá comunicar por escrito à respectiva entidade empregadora com aviso prévio de sessenta dias.
- 2- No caso de o farmacêutico ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de trinta dias.
- 3- No caso do farmacêutico que assegure a direcção técnica da farmácia, incluindo em substituição, o aviso prévio de denúncia terá sempre de ser efetuado com a antecedência mínima de 90 dias.

Cláusula 63.^a

Resolução do contrato

- 1- Ocorrendo justa causa, o farmacêutico pode fazer cessar imediatamente o contrato tendo direito, nos casos previstos na lei, a indemnização.
- 2- O trabalhador deve comunicar, dentro dos prazos legais, a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 64.^a

Constituição da comissão paritária

- 1- Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da ANF e outro do SNF.
- 2- A comissão considera-se constituída logo que empossados os respectivos membros.

3- O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável.

4- Juntamente com o representante efectivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 65.^a

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária interpretar e integrar as das cláusulas deste CCT.

Cláusula 66.^a

Modo de funcionamento

1- A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2- A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do representante da outra parte através de meio idóneo.

3- As deliberações tomadas por unanimidade, depositadas e publicadas nos termos da lei, consideram-se para todos os efeitos com integrando o presente CCT.

CAPÍTULO XIII

Disposições de enquadramento e transitórias

Cláusula 67.^a

Redenominação das categorias profissionais e enquadramento no CCT

1- Para efeitos do disposto na cláusula 6.^a (Categorias profissionais), sem prejuízo do disposto no número 2, no prazo de 30 dias contados a partir da entrada em vigor do presente CCT, as farmácias procederão às redenominações das categorias profissionais detidas pelos farmacêuticos ao seu serviço e abrangidos pelo CCT entre a ANF e o SNF publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2016 (CCT 2016), nos seguintes termos:

I Denominação da categoria detida no âmbito do CCT 2016	II Nova denominação da categoria decorrente do presente CCT
Farmacêutico(a) grau I	Farmacêutico/a sénior
Farmacêutico(a) grau II	Farmacêutico/a assistente avançado/a
Farmacêutico(a) grau III	Farmacêutico/a assistente
Farmacêutico(a) grau IV	Farmacêutico/a júnior
Farmacêutico(a) grau V	Farmacêutico/a

2- Os farmacêuticos admitidos antes de 28 de junho de 2012, que eram abrangidos pelo CCT 2016 e que não tenham acordado com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos, nos termos estabelecidos na cláusula 41.^a do CCT 2016, que detenham as categorias profissionais farmacêutico grau I ou farmacêutico grau II são reenquadrados na categoria profissional de farmacêutico sénior, não podendo de tal reenquadramento resultar qualquer diminuição da retribuição.

3- Os farmacêuticos abrangidos pelo disposto no número anterior, se preencherem os requisitos anuais a que se refere o número 1 da cláusula 42.^a do presente CCT terão direito ao prémio anual nele referido, nos termos previstos no número seguinte, desde que o salário base mensal auferido x 12 meses seja inferior ao somatório do prémio anual com a retribuição mínima mensal x 12 meses previstos, respetivamente, nos anexos IV e I.

4- Caso se verifiquem as condições do número anterior, o farmacêutico receberá um prémio correspondente à diferença entre o somatório do prémio anual com a retribuição mínima mensal x 12 meses, previsto no anexo IV e I respetivamente, e o salário base mensal x 12 meses, que será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$P = (Ps + RmA) - Sbm$$

P = Prémio anual a receber;

P_s = Prémio anual farmacêutico sénior, previsto no anexo IV;

RmA = Remuneração mínima mensal farmacêutico sénior x 12 meses, previsto no anexo I;

Sbm = Salário base mensal x 12 meses.

5- Do enquadramento resultante da aplicação do número 1 não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base mensal do farmacêutico sendo que no caso dos farmacêuticos que à data de entrada em vigor do presente CCT detenham a categoria de farmacêutico grau I a respetiva retribuição base mensal, a partir de tal data, não pode ser inferior a 1767,10 €.

Cláusula 68.^a

Regime especial de férias

Os farmacêuticos que ao abrigo do número 1 da cláusula 67.^a do CCT 2016 tenham acordado com a farmácia a aplicação do regime de progressão na carreira profissional, previsto nos números 3 e 4 da cláusula 7.^a do CCT 2016, bem como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 41.^a e na tabela B do anexo I do CCT 2016, mantêm o direito a um dia adicional de férias, nos termos previstos nos números 3 e 4 da cláusula 67.^a do CCT 2016.

Cláusula 69.^a

Migração de regimes de progressão na carreira e na retribuição

1- O regime de progressão na carreira profissional previsto na cláusula 7.^a e o regime de premiação previsto na cláusula 41.^a, do presente CCT, aplicam-se aos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT e que anteriormente eram abrangidos pelo CCT 2016, nos seguintes termos:

a) Abrangidos pelo regime de progressão por pontos e pelo regime premial, previstos, respetivamente, nos números 3 e no número 4 da cláusula 7.^a, e na cláusula 41.^a e tabela B do anexo I, do CCT 2016, a partir da data em que, na vigência do presente CCT, completem o período de avaliação que estiver em curso;

b) Admitidos posteriormente a 27 de junho de 2012 e que estavam abrangidos pelo regime de progressão previsto no número 1 e no número 2 da cláusula 7.^a do CCT 2016, a partir do momento em que completem o ano de serviço que estiver em curso.

2- Nas situações previstas na alínea *a)* do número anterior, a integração do farmacêutico no regime de progressão previsto na cláusula 7.^a do presente CCT, far-se-á com base no resultado final dos cálculos a efetuar pela seguinte ordem, por referência à categoria profissional detida pelo farmacêutico em consequência do disposto no número 1 da cláusula 67.^a:

a) Para efeitos de equivalência dos pontos detidos ao «Tempo,» em número de anos, previsto no anexo III e correspondente à categoria profissional que o farmacêutico passa a deter, para posterior progressão:

i) Número de pontos detidos / 45 pontos = A;

ii) Número CF^* anual requerido para a categoria redenominada, que nos termos do artigo 2.º, passou a deter x Tempo acumulado na categoria detida à data em que completou o período de avaliação que estava em curso = B;

iii) $B \times A = C$ (número de CF^* que o farmacêutico passa a deter);

iv) $C /$ número de anos máximo previstos para a categoria em que encontra = $D * CF$ - Consultas farmacêuticas.

b) O resultado apurado, nos termos da alínea *a)* relativo a D , será arredondado, por excesso, no caso da primeira casa decimal ser igual ou superior a 5, ou por defeito, no caso de ser igual ou inferior a 4, e corresponde ao número de anos completos que o farmacêutico passa a deter na categoria profissional;

c) O farmacêutico será integrado na correspondente categoria redenominada nos termos do número 1 da cláusula 67.^a, com o correspondendo os anos de serviço apurados em D , como tendo atingido em cada um desses anos os requisitos anuais de CF e SF fixados no anexo III, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

d) No caso em que o resultado apurado em D ultrapasse o máximo previsto para a progressão, o farmacêutico, transita para a categoria profissional superior.

3- Nas situações previstas na alínea *b)* do número 1, os anos de serviço que o farmacêutico detiver, desde a última progressão, serão considerados com tendo atingido em cada um desses anos os requisitos anuais de CF e de SF fixados no anexo III.

Cláusula 70.^a**Farmacêuticos com a categoria de diretor técnico ou com funções de sua substituição**

1- Os farmacêuticos que, à data em que lhes passe a ser aplicável o presente CCT, detenham a categoria profissional de «diretor técnico», mantêm a categoria detida.

2- Os acordos de exercício em comissão de serviço de funções de «diretor técnico», bem como as de «farmacêutico quando envolvam as de substituição do diretor técnico», celebrados ao abrigo da lei ou da cláusula 8.^a do CCT 2016, mantêm-se em vigor nos precisos termos neles estabelecidos.

3- O disposto no número 3 da cláusula 8.^a do presente CCT não é aplicável às situações relativas a «diretor técnico» previstas nos números anteriores, nas quais se manterá o regime remuneratório que tenha sido acordado entre a farmácia e o farmacêutico, salvo acordo escrito em contrário, considerando-se, porém, no caso de o cargo de «diretor técnico» ser exercido em comissão de serviço que tal vínculo contratual se mantém válida ao abrigo do número 1 da cláusula 8.^a do presente CCT.

4- Os farmacêuticos, abrangidos pelo número 1 do presente artigo, que acordem com a farmácia o seu reenquadramento na categoria de farmacêutico sénior, nos termos legais, manterão a retribuição base mensal que vinham auferindo.

5- Nos casos previstos no número anterior é aplicável, em relação ao prémio anual previsto na cláusula 42.^a do presente CCT, o regime consignado nos números 3 e 4 da cláusula 67.^a

6- Os farmacêuticos que beneficiem do regime previsto no número 4, caso venham posteriormente a desempenhar o cargo de diretor técnico em regime de comissão de serviço, terão direito a uma retribuição especial correspondente à diferença, se negativa, entre a soma do valor da retribuição mensal que auferiram independentemente da comissão de serviço e a soma do valor correspondente à retribuição base mensal prevista no anexo III para a categoria de farmacêutico sénior com o valor da retribuição especial prevista no número 3 da cláusula 8.^a

CAPÍTULO XIV

Disposições finaisCláusula 71.^a**CCT revogado e caráter de maior favorabilidade global**

1- O presente CCT revoga o contrato coletivo outorgado entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2016, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2018, também designado no presente contrato coletivo por «CCT 2016»

2- O disposto no presente CCT considera-se globalmente mais favorável do que o disposto na regulamentação coletiva de trabalho identificada no número anterior.

ANEXO I

Tabela salarial(Cláusula 41.^a)

Categoria profissional	Retribuição mínima mensal
Farmacêutico/a sénior	1 590,40 €
Farmacêutico/a assistente avançado/a	1 462,79 €
Farmacêutico/a assistente	1 315,52 €
Farmacêutico/a júnior	1 236,98 €
Farmacêutico/a	1 136,80 €

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

- 1- Trabalho suplementar - Taxas fixas [cláusula 47.^a, número 2]:
- Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado 111,10 €;
 - Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil 79,79 €.
- 2- Subsídio de disponibilidade (cláusula 48.^a) 80,00 €.
- 3- Subsídio de refeição (cláusula 51.^a) 5,12 €.

ANEXO III

Carreira profissional(Cláusula 7.^a)

Categoria profissional	Progressão entre categorias profissionais (requisitos mínimos)			Aceleradores	
	Aplicação prática técnico-científica (requisitos)		Tempo	Reconhecimento de qualificações (requisitos)	Tempo
Farmacêutico/a sénior	-	-	-	-	-
Farmacêutico/a assistente avançado/a	5 CF/ano	20 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela ordem dos farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a assistente	4 CF/ano	15 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela ordem dos farmacêuticos ou 1 competência farmacêutica reconhecida pela ordem dos farmacêuticos, e 16 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela ordem dos farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a júnior	2 CF/ano	10 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela ordem dos farmacêuticos ou 16 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela ordem dos farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a	1 CF/ano	5 SF/ano	4 anos	8 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela ordem dos farmacêuticos	2 anos

CF = Consulta farmacêutica (número de atos farmacêuticos);

SF = Serviço farmacêutico (número de atos farmacêuticos);

CDP = Crédito de desenvolvimento profissional, reconhecido pela Ordem dos Farmacêuticos para revalidação da cédula profissional e obtidos pelo farmacêutico, com exceção dos que decorram da evidência de prática profissional no âmbito dos atos farmacêuticos.

ANEXO IV

Regime de premiação(Cláusula 42.^a)

Categoria profissional	Prémio anual
Farmacêutico/a sénior	658,09 €
Farmacêutico/a assistente avançado/a	605,29 €
Farmacêutico/a assistente	544,35 €
Farmacêutico/a júnior	511,85 €
Farmacêutico/a	470,40€

Declarações finais dos outorgantes

O Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e a Associação Nacional das Farmácias - ANF, num espírito de diálogo social construtivo e de boa fé, assumem o compromisso de, ainda no ano de 2024, iniciarem negociações relativas à revisão do presente CCT e de, nessas negociações, incluírem como objeto de análise temas relativamente aos quais não se mostrou viável incluir no presente CCT, bem como as alterações ao CCT que se mostrem adequadas para que as farmácias e os farmacêuticos possam ter mecanismos que favoreçam o aumento da sua robustez técnica, económico-financeira e social.

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, a Associação Nacional das Farmácias - ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidos 2525 empregadores (2740 farmácias) e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos declara que à mesma data estima que são abrangidos 1150 trabalhadores.

Lisboa, 29 de janeiro de 2024.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

Emma Isabel Gouveia Martins Paulino Pires, na qualidade de presidente da direção.

Diogo Miguel Parreira de Gouveia, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Henrique Reguengo, na qualidade de presidente da direção.

Sónia Alexandra Nunes Correia, na qualidade de secretária da direção.

Depositado em 19 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 55/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo de revisão

O presente CCT revê parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023 celebrado entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

- 1- (...)
- 2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4997 e o número de trabalhadores é de 37 241.

Cláusula 4.^a

(Denúncia, revisão e vigência)

- 1- (...)
- 2- Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

ANEXO III

Retribuição

Artigo 1.º

(Vencimentos mínimos)

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial, a saber:

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X	2 520,00 €	2 179,00 €	1 528,00 €
IX	1 365,00 €	1 276,00 €	1 220,00 €
VIII	1 202,00 €	1 065,00 €	1 019,00 €
VII	993,00 €	975,00 €	955,00 €
VI	925,00 €	910,00 €	890,00 €
V	905,00 €	892,00 €	875,00 €
IV	890,00 €	877,00 €	856,00 €
III	855,00 €	845,00 €	830,00 €
II	823,00 €	823,00 €	823,00 €
I	820,00 €	820,00 €	820,00 €

Notas:

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

Artigo 2.º

(Diuturnidades)

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 50.ª deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de 8,20 €.

Artigo 3.º

(Prémio de conhecimento de línguas)

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 51.ª deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de 49,00 € mensais.

Artigo 4.º

(Valor pecuniário da alimentação)

No caso previsto na cláusula 57.ª, o subsídio de refeição corresponde aos seguintes valores:

- a) 6,00 €, quando pago por dia de serviço efetivo;
- b) 131,50 €, quando pago mensalmente.

Artigo 5.º

(Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo direito ao abono para falhas previsto na cláusula 49.ª deste CCT receberão o valor mensal de 55,00 €.

Porto, 24 de janeiro de 2024.

Pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Rodrigo Pinto de Barros, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António José Silva Santos, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Artigo de revisão

O presente CCT revê parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023 celebrado entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, denúncia e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- Este contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado as empresas representadas pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços - SITESE.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4997 e o número de trabalhadores é de 37 241.

Cláusula 2.^a

(Âmbito subjetivo)

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

Cláusula 3.^a

(Área)

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 4.^a

(Denúncia, revisão e vigência)

1- Este CCT entra em vigor nos termos legais e vigorará por um prazo mínimo de 2 anos e mantém-se em vigor até as partes o substituírem, no todo ou em parte, por outro ou outros.

2- Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024

3- A denúncia pode ser feita com antecedência máxima de 120 dias e mínima de 90 dias relativamente ao último dia do prazo de vigência previsto no número 1 desta cláusula.

4- A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5- O texto de denúncia e a proposta de revisão serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de receção.

6- As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta, da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8- As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao ministério que tutelar a área do trabalho.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalhoCláusula 5.^a**(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)**

1- O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2- Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 2 com capacidade de trabalho reduzida.

3- As empresas com efetivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no número 1.

4- Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

Cláusula 6.^a**(Elaboração do contrato e informações obrigatórias ao trabalhador)**

1- As partes devem, obrigatoriamente, dar forma escrita aos contratos de trabalho, nos seguintes casos:

- a) Contratação de trabalhador estrangeiro;
- b) Contrato de trabalho a termo;
- c) Contrato a tempo parcial.

2- No caso da celebração de contrato sem termo, não é obrigatória a celebração de contrato escrito.

3- O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

4- O contrato de trabalho deve ser celebrado, tão cedo quanto possível, durante o período experimental.

5- Se o contrato não for reduzido a escrito no período experimental por culpa do empregador, caberá a este o ónus da prova, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pelo trabalhador.

6- O contrato de trabalho celebrado por escrito deve conter todas as informações obrigatórias constantes da lei.

7- Se não for celebrado contrato de trabalho escrito, fica o empregador obrigado a dar por escrito ao trabalhador todas as informações obrigatórias constantes da lei, no prazo de 60 dias.

Cláusula 7.^a**(Noção, denúncia e duração do período experimental)**

1- A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

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

3- O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 75 dias para os níveis I a VII;
- b) 180 dias para os níveis VIII e IX;
- c) 240 dias para o nível X.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a 6 meses.

Cláusula 8.^a**(Mobilidade funcional)**

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

2- O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função

normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

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

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

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

Cláusula 9.^a

(Deveres do empregador)

São obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença profissional;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas ao cumprimento das normas vigentes em matéria de segurança e saúde no trabalho e higiene e segurança alimentar;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respetivo processo individual;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Fornecer a indumentária ao trabalhador, exceto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, devendo o tecido ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, sendo da responsabilidade do empregador a limpeza e conservação da indumentária, desde que possua lavandaria;
- n) Compete em especial ao empregador, respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade de cada trabalhador devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que os trabalhadores enviem, recebam ou consultem;
- o) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 10.^a

(Deveres do trabalhador)

São obrigações do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem bem como os regulamentos internos, aprovados nos termos da lei e que respeitem as normas desta convenção;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência, velando pela conservação e boa utilização dos bens que lhe forem confiados pelo empregador e promovendo ou executando todos os atos tendentes à melhoria da produ-

tividade da empresa;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como dos superiores hierárquicos, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

g) Não conceder crédito sem que para tal tenha sido especialmente autorizado;

h) Entregar à direção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes:

i) Cooperar, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nesta convenção e demais disposições legais vigentes, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Manter impecável o asseio, a higiene e a apresentação pessoal;

l) Procurar aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos profissionais;

m) Abster-se, durante o seu período normal de trabalho, do consumo de álcool ou outras substâncias que possam influenciar o seu comportamento ou causar-lhe perturbações;

n) O trabalhador deve, no desempenho das suas funções, velar pela saúde pública e pelo asseio do seu local de trabalho, de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar, estabelecidas em Lei, regulamento interno, bem como em ordens dadas pelo empregador;

o) Respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade do empregador e dos outros trabalhadores devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que o empregador e os outros trabalhadores enviem, recebam ou consultem.

Cláusula 11.^a

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;

e) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos em que tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho, nos casos em que implique diminuição de retribuição;

f) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 20.^a desta convenção;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pressão por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

k) Descontar na retribuição do trabalhador o valor de utensílios partidos ou desaparecidos quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências;

l) Recusar um recibo comprovativo da entrega de objetos ou valores perdidos dos clientes;

m) Retirar ou agravar as condições de alojamento ou deduzir o seu valor da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador, quando a concessão do alojamento fizer parte das condições contratuais ajustadas;

n) Obrigar os trabalhadores a usarem indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas salvo se estes derem a sua aquiescência a esse uso.

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção e demais legislação vigente, sem prejuízo do agravamento previsto para a atuação abusiva do empregador quando a esta haja lugar.

Cláusula 12.^a

(Formação profissional)

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar planos anuais ou plurianuais de formação, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- O trabalhador pode recusar-se a frequentar a formação profissional fora do horário de trabalho quando houver motivo atendível.

6- A frequência nas ações de formação fora do horário de trabalho dá direito sempre à retribuição normal.

7- As empresas em que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

8- Por acordo entre o trabalhador e o empregador podem ser concedidas licenças de formação sem retribuição para ações de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

9- Os trabalhadores têm direito ao número de horas de formação profissional previsto na lei.

10- Se o contrato de trabalho cessar sem o trabalhador frequentar as ações de formação profissional previstas nesta cláusula, este tem direito à retribuição correspondente.

Cláusula 13.^a

(Admissibilidade do contrato a termo)

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se nomeadamente necessidades temporárias:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Época de maior atividade turística, nos termos seguintes:

i) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;

ii) Época de festas do Natal e ano novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante cinco dias;

iii) Época de prática de desportos de inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março, na Serra da Estrela;

iv) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias;

v) Época de golfe nos meses de março, abril, outubro e novembro;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

g) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

h) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extras. Para este efeito é considerado serviço extra, o serviço acidental ou extraordinário não superior a dois dias, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 1 desta cláusula importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre

que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

CAPÍTULO III

Quadros de pessoal, densidades, aprendizagem, estágio, acesso e carreira

Cláusula 14.^a

(Organização dos quadros de pessoal - Conceitos)

Para efeitos do presente CCT consideram-se:

a) Classificação profissional/profissão: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções, descritas no anexo IV e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Grau: situação na classificação profissional correspondente a um determinado nível de autonomia, formação, iniciativa, supervisão, responsabilidade e remuneração;

c) Categoria profissional: Posição do trabalhador no organigrama de funcionamento e hierárquico da empresa;

d) Carreira profissional: Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

e) Escalão/nível salarial: Remuneração base mensal do trabalhador;

f) Autonomia: Maior ou menor dependência da supervisão hierárquica;

g) Formação: Conhecimentos necessários para cumprir a função que resultam da formação académica, formação profissional e experiência;

h) Iniciativa: maior ou menor seguimento de regras, normas e procedimentos;

i) Supervisão: Faculdade de dar orientações e de ordenar a realização de tarefas a outros trabalhadores, sobre os quais tem ascendente hierárquico, nos limites estabelecidos pelo empregador;

j) Responsabilidade: avaliada em termos da influência e impacto da execução das tarefas no funcionamento da empresa e nos resultados obtidos.

Cláusula 15.^a

(Organização quadro de pessoal)

Na organização do quadro de pessoal consideram-se as seguintes categorias:

a) Aprendiz: Sob a orientação e supervisão de um profissional qualificado ou do empregador deve assimilar os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na respetiva profissão;

b) Estagiário: Pratica as tarefas correspondentes a uma profissão específica tendo em vista o seu ingresso na mesma, sob a orientação e supervisão de um profissional qualificado ou do empregador.

c) Profissional não especializado:

i) Executa tarefas segundo instruções e normas concretas;

ii) Está sob supervisão de outro trabalhador ou do empregador.

d) Profissional especializado:

i) Executa as tarefas correspondentes à sua função, descritas no anexo IV;

ii) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;

iii) A atribuição do grau respetivo deve ter em conta a formação, a autonomia, a iniciativa e a responsabilidade necessárias, conforme estabelecido pelo empregador;

iv) Pode ter supervisão sobre aprendizes e estagiários;

e) Técnico qualificado:

i) Planifica, organiza, executa as tarefas correspondentes à sua função, descritas no anexo IV, as quais exigem conhecimentos, competências técnicas e formação;

ii) Tem a autonomia, a iniciativa e a responsabilidade necessárias à execução dessas tarefas;

- iii) Pode ter supervisão sobre outros trabalhadores;
- iv) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
- v) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
- f) Chefe de secção/equipa:
 - i) Tem a autonomia, a iniciativa e a responsabilidade estabelecidas no regulamento interno, ou pelo empregador, adequadas à sua função;
 - ii) Planifica, organiza, dirige, coordena e controla as atividades para o bom funcionamento da secção/equipa que dirige;
 - iii) Tem supervisão sobre o pessoal da sua secção/equipa;
 - iv) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
 - v) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
 - vi) Poderá substituir o diretor de departamento ou o assistente de direção, nos seus impedimentos;
 - vii) Na ausência de algum trabalhador da sua secção/equipa assegurará a sua tarefa desde que tal seja necessário para o bom funcionamento do serviço;
- g) Diretor operacional/departamento:
 - i) Tem a autonomia, iniciativa e responsabilidade estabelecidas no regulamento interno ou pelo empregador;
 - ii) Planifica, organiza, dirige, coordena e controla as atividades para o bom funcionamento da área operacional/departamento e das diversas secções ou serviços que o integram;
 - iii) Tem supervisão sobre o pessoal do seu departamento;
 - iv) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
 - v) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
 - vi) Poderá substituir o diretor geral nos seus impedimentos;
 - vii) Na ausência de algum trabalhador do seu departamento assegurará a sua tarefa desde que tal seja necessário para o bom funcionamento do serviço;
- h) Diretor-geral:
 - i) Tem a autonomia, iniciativa e responsabilidade estabelecidas no regulamento interno ou pelo empregador;
 - ii) Desenvolve os planos definidos pelo empregador;
 - iii) Planifica, organiza, dirige, coordena e controla as atividades próprias do bom funcionamento do estabelecimento e da empresa, de acordo com esses planos;
 - iv) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
 - v) Representa a administração, dentro dos limites que lhe são conferidos;
 - vi) Tem supervisão sobre todo o pessoal.

Cláusula 16.^a

(Densidades)

1- Nos hotéis de 5 e 4 estrelas, campos de golfe e casinos, será obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, 1 profissional de grau superior classificado com a categoria de chefia ou supervisor.

2- Nos demais estabelecimentos hoteleiros, apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, 1 profissional de grau superior.

Cláusula 17.^a

(Aprendizagem e estágio)

1- O período da aprendizagem tem a duração máxima de um ano nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, de seis meses nas secções de restaurante e bar e, três meses nas demais secções.

2- Concluído o período de aprendizagem o aprendiz ingressará no estágio.

3- Não haverá período de aprendizagem sempre que o trabalhador se encontre já habilitado com curso de formação profissional nas escolas oficiais, oficializadas ou do ensino profissional.

4- Não haverá período de aprendizagem nem de estágio sempre que o trabalhador já tiver tido a categoria de aprendiz ou de estagiário, respetivamente, em anterior contrato de trabalho e desde que comprovado pelo respetivo certificado de trabalho.

5- O período de estágio tem a duração máxima de um ano nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, de seis meses nas secções de restaurante e bar e, de três meses nas demais secções.

6- Concluído o período de estágio o estagiário passará à categoria profissional respetiva.

Cláusula 18.^a**(Promoção, acesso e carreiras profissionais)**

1- Constitui progressão o acesso ou passagem de um trabalhador de um grau ou nível profissional inferior a outro grau ou nível profissional superior a que corresponde uma retribuição de base mais elevada, dentro da mesma classificação ou categoria profissional.

2- Constitui promoção o acesso ou passagem de um trabalhador de uma categoria profissional inferior a outra categoria superior a que corresponde uma retribuição de base mais elevada.

3- A progressão na carreira profissional terá lugar, preferencialmente, por mérito do trabalhador aferido por um sistema de avaliação profissional anual, elaborado e aprovado pelo empregador através de regulamento interno da empresa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais e afixado nos locais habituais, para que do mesmo tomem conhecimento todos os trabalhadores.

4- O sistema de avaliação previsto no número anterior deve ter em conta a assiduidade e pontualidade do trabalhador, a apresentação pessoal, a diligência no serviço, capacidade de liderança e resolução de conflitos, aumento de vendas e zelo pela limpeza e asseio do local e instrumentos de trabalho.

5- O trabalhador progride para o nível ou grau imediatamente superior na 3.^a avaliação de desempenho positiva obtida.

6- Na falta de um sistema de avaliação de desempenho válido, o trabalhador que não possua categoria de chefia ou supervisão ingressa no nível ou grau imediatamente superior da sua categoria profissional por mero decurso do tempo ao fim de cinco anos de permanência na mesma categoria.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalhoCláusula 19.^a**(Local de trabalho)**

1- O local de trabalho corresponde ao estabelecimento onde o trabalhador presta o serviço e será definido pela empresa no ato de admissão.

2- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento e secção em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 20.^a**(Mobilidade geográfica)**

1- O empregador pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, num raio de 15 km, desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Consideram-se motivos de transferência os seguintes:

a) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

b) Quando haja excesso de mão de obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;

c) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adotados;

d) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este e desde que a primeira imponha a transferência do trabalhador.

3- O empregador fica, em todos os casos de transferência, obrigado a custear as despesas de transportes ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

4- O trabalhador pode, se houver prejuízo sério, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias se for definitiva e, de 10 dias se for temporária.

6- Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores o empregador terá que solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais.

Cláusula 21.^a

(Período diário e semanal de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será de oito horas diárias e quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio.

2- Para efeitos de organização do período semanal de trabalho considera-se a semana de segunda a domingo, exceto para os trabalhadores cujo descanso semanal é os dias de sábado e de domingo.

Cláusula 22.^a

(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)

1- Em todos os estabelecimentos é obrigatório um registo através de qualquer meio idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora do início e do termo do trabalho.

2- O registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou eletrónico.

3- A ficha ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho, serão guardados pelo tempo legalmente estabelecido.

4- Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

Cláusula 23.^a

(Regimes de horário de trabalho)

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o primeiro período de trabalho do dia seguinte.

4- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável, o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos setores abrangidos.

5- Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 24.^a

(Regime especial de organização do tempo de trabalho)

1- Mediante a celebração de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime especial de organização do tempo de trabalho, obedecendo ao disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo do previsto no número 11 desta cláusula, o período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até duas horas diárias.

3- Em virtude do aumento ou da redução do período normal de trabalho diário, o período de trabalho semanal tem como limite máximo e mínimo as 50 e as 30 horas, respetivamente.

4- O acordo previsto nesta cláusula deve ser feito pelos seguintes períodos de 4 meses: janeiro a abril; maio a agosto e setembro a dezembro.

5- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador podem os períodos previstos no número anterior serem outros, tendo sempre como limite 6 meses.

6- O acréscimo ou decréscimo previsto nos números 2 e 3 desta cláusula tem como limite 50 horas semanais em cada período de 4 meses, salvo se, existindo acordo nos termos do número anterior, outro período tenha

sido estabelecido pelas partes, sendo nestes casos os acréscimos ou decréscimos previstos feitos de forma proporcional, tendo como limite 150 horas no ano civil.

7- A utilização do presente regime especial de organização do tempo de trabalho deverá ser registado em livro próprio ou sistema idóneo, de onde conste, entre outros, o nome do trabalhador e do empregador, o número de horas de acréscimo e decréscimo e as datas de modo a que o trabalhador possa ter acesso ao mesmo a todo o momento.

8- Sempre que haja necessidade de utilizar o regime previsto nesta cláusula, o empregador ou o trabalhador, conforme o caso, comunica à parte contrária, com a antecedência mínima de cinco dias, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas, em que o aviso prévio poderá ser reduzido a dois dias, ou um dia se houver acordo da outra parte.

9- O trabalhador e o empregador só poderão recusar a utilização do acréscimo ou do decréscimo, conforme os casos, se tiver motivo atendível e desde que indique o mesmo.

10- Sem prejuízo do previsto no número seguinte desta cláusula, a compensação pelo aumento ou redução do período normal de trabalho, deverá ser sempre feita em período de descanso ou em tempo de trabalho.

11- A redução do horário deverá ser feita com recurso à redução no início ou termo do período diário do horário de trabalho ou na acumulação aos dias de descanso semanal ou dias de férias.

12- Na impossibilidade de compensar a redução do período normal de trabalho no período referido no número 4 da presente cláusula por parte do trabalhador, poderá tal compensação ser garantida até ao final do mês subsequente em data a indicar pelo empregador.

13- Se, por razões ponderosas e inamovíveis o trabalhador não gozar o período de compensação devida, o período em falta ser-lhe-á pago com um acréscimo de 100 % de acordo com a fórmula prevista na cláusula 47.^a deste CCT.

14- O regime previsto nesta cláusula não é considerado, em momento algum, como trabalho suplementar.

15- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime especial de organização do tempo de trabalho não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

Cláusula 25.^a

(Elaboração e alteração do horário de trabalho)

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

2- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;

c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

3- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados, o imponham, neste caso porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

4- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

5- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 3 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 26.^a

(Intervalo de descanso)

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos 2 períodos de descanso cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem do período de descanso, exceto se o trabalhador for chamado, em caso de necessidade, a prestar trabalho.

4- O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

5- Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além das 2h00 da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo por escrito ao horário intervalado.

Cláusula 27.^a

(Horários especiais)

1- O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7h00 e até às 22h00.

2- O horário dos empregados «extras» será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

3- Ao trabalhador estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção em que trabalha.

4- Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

Cláusula 28.^a

(Mapa de horário de trabalho)

1- O empregador está obrigado a elaborar os mapas de horário de trabalho.

2- Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente para cada secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: Firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período de trabalho, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos neles indicados.

5- Os empregadores abrangidos por este CCT devem adotar o mapa de horário de trabalho constante do anexo V.

Cláusula 29.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito.

2- O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis X, IX e VIII, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração de base mensal, se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

3- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 30.^a

(Trabalho por turnos)

1- Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as 24 horas do dia, os horários de trabalho podem ser rotativos, desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2- Quando necessidade imperiosa de funcionamento da secção devidamente fundamentada o imponham pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro, exceto se alegar e demonstrar que a mudança lhe causa prejuízo sério.

3- Serão do encargo do empregador, nomeadamente os acréscimos de despesas de transporte, que passem a verificar-se com a alteração de turno.

4- Os trabalhadores que tenham filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independente do disposto no número 2, desde que o solicitem expressamente.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

Cláusula 31.^a**(Trabalho noturno)**

- 1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 50 %, porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de 4 horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.
- 3- Se além de noturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão aos respetivos acréscimos na duração correspondente a cada um dessas qualidades.
- 4- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar habitualmente meio de transporte próprio.
- 5- Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de 4 horas coincidam com o período noturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.
- 6- As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos serão descontados de acordo com o critério estabelecido na cláusula 42.^a
- 7- O estabelecido no número 1 não se aplica aos trabalhadores das secções e áreas números 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 23 do anexo II. Para estes trabalhadores e para os que exercem funções em cantinas e bares concessionados, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24h00 e de 50 % o prestado a partir das 24h00.
- 8- Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25 % o acréscimo referido no número 2.
- 9- Nos estabelecimentos de restauração ou bebidas com fabrico próprio de pastelaria os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6h00 não terão direito ao acréscimo referido no número 2.
- 10- Nos estabelecimentos de bebidas o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2h00, com exceção dos que já afixaram o respetivo subsídio de trabalho noturno nos termos desta cláusula.

Cláusula 32.^a**(Noção e limite do trabalho suplementar)**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:
 - a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
 - b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.
- 3- O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar salvo quando havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.
- 4- Imediatamente antes do início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou ponto mecânico, de modo a que permita registo eficaz e de fácil verificação, servindo para o efeito o registo previsto na cláusula 22.^a
- 5- Cada trabalhador só pode prestar duas horas de trabalho suplementar por cada dia de trabalho e, em cada ano civil, o máximo de 200 horas suplementares.
- 6- O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expressa e previamente determinado.
- 7- O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.

Cláusula 33.^a**(Descanso semanal)**

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias descanso semanal que serão sempre seguidos.
- 2- Nos estabelecimentos de alojamento com mais de cinco trabalhadores, haverá direito a 2 dias de descanso semanal.
- 3- Nos estabelecimentos de restauração e bebidas e, nos estabelecimentos de alojamento com cinco ou me-

nos trabalhadores poderão ainda ser feitos horários com apenas um dia e meio de descanso semanal.

4- Mediante acordo escrito o descanso semanal de um dia e meio poderá ser gozado, alternadamente, em 1 dia numa semana e dois dias na semana seguinte.

5- Para dar cumprimento ao estabelecido nos números anteriores, o empregador deve reorganizar os horários de trabalho no prazo de 180 dias após a entrada em vigor do presente CCT.

6- Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo.

7- Para os trabalhadores da manutenção o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

8- Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

9- Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e domingo devem ser assegurados uma vez por mês descanso nestes dias, desde que não seja inviabilizado o funcionamento da secção respetiva.

10- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização do empregador.

Cláusula 34.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios:

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

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

2- Exceto nos estabelecimentos de abastecedoras de aeronaves, é recomendável o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de maio, porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração e sempre que não impeça o normal funcionamento do estabelecimento, deve ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

3- Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua, no dia 24 de dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores, no máximo a partir das 20h00.

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

Cláusula 35.^a

(Trabalho em dia feriado)

As empresas comunicarão aos respetivos trabalhadores, com pelo menos 6 dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

Cláusula 36.^a

(Direito de férias)

1- Regra geral, 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, com exceção do ano de admissão.

2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o gozo das férias ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.

3- Caso termine o ano civil sem que decorram 6 meses de execução do contrato, o trabalhador pode gozar as férias até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do número 2 e 3 da presente clausula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis

5- Nos contratos de trabalho com duração inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6- O direito a férias não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

7- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração familiar e de participação social e cultural.

8- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

Cláusula 37.^a

(Duração do período de férias)

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

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

3- Para efeito de férias, consideram-se dias uteis os dias da semana de segunda a domingo, com exceção dos dias de descanso semanal e feriados.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que por força do presente CCT o trabalhador tenha 1,5 dias de descanso semanal, consideram-se uteis os dias de segunda a sexta-feira, excluindo os dias feriados.

5- Nos casos de marcação de férias nos termos do número 4, os trabalhadores que faltarem nos dias de sábado e domingo podem substituir a perda de retribuição por dias de férias, contando neste caso o sábado e o domingo como dias úteis.

6- As férias não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Cláusula 38.^a

(Efeitos da suspensão e da cessação do contrato de trabalho nas férias)

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

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

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

4- Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano de admissão ou no ano subsequente, o trabalhador tem direito a dois dias úteis por cada mês de duração do contrato.

5- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, havendo serviço efetivo mas, sem que se vença direito a férias, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes quer ao tempo de serviço prestado no ano da suspensão, quer ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

6- Da acumulação do tempo de serviço prestado no ano da suspensão e no ano da cessação do contrato, referido no número 5, não poderá resultar para o trabalhador, um período superior a 22 dias úteis a título retribuição de férias e de subsídio de férias.

Cláusula 39.^a**(Marcação do período de férias)**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar as férias e elaborar o mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 3- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre o dia 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável das entidades referidas.
- 4- Têm direito a acumular o período de férias de 2 anos os trabalhadores imigrantes que pretendam gozar as suas férias com familiares no país de origem.
- 5- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 6- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.
- 7- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.
- 8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de setembro.
- 9- Para a marcação das férias, os empregadores deverão adotar o mapa de férias constante do anexo VI.

Cláusula 40.^a**(Noção de falta)**

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respetivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.
- 3- Excetua-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 15 minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não serão consideradas.
- 4- Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 41.^a**(Tipos de faltas e justificação)**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- Consideram-se faltas justificadas as seguintes:
 - a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, a saber:
 - i) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;
 - ii) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
 - c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional;
 - 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 por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo período estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) As prévias e posteriormente autorizadas pelo empregador;
- k) As que por Lei forem como tal qualificadas.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias.

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

5- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde que o trabalhador deu conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

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

7- O empregador pode nos quinze dias após a comunicação referida nos números 1 e 2, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 42.^a

(Desconto de faltas)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

b) Horas remanescentes:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$$

sendo:

RM = Remuneração mensal corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades quando a eles haja lugar;

N = Número de horas de trabalho semanal;

h = Número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

Cláusula 43.^a

(Momento e forma de desconto das faltas)

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 44.^a

(Princípios gerais sobre retribuição)

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

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

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa, salvo quando, essas importâncias tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou se devam considerar pelos usos ou por terem um carácter regular

e permanente, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

5- O abono para falhas mensal não é considerado retribuição e não é devido nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

6- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

7- Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

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

Cláusula 45.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

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

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

3- No caso de alteração de tempo de trabalho durante o ano a que o subsídio de Natal diz respeito, será o mesmo calculado considerando-se a média dos montantes correspondentes aos meses a ter em conta para o efeito de pagamento do subsídio.

Cláusula 46.^a

(Retribuição durante as férias)

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas, o suplemento de isenção de horário de trabalho, o subsídio noturno e as diuturnidades quando a eles haja lugar e, deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com a exceção do subsídio de alimentação.

3- No caso de alteração de tempo de trabalho durante o ano a que o subsídio de férias diz respeito, será o mesmo calculado considerando-se a média dos montantes correspondentes aos meses a ter em conta para o efeito de pagamento do subsídio.

Cláusula 47.^a

(Pagamento do trabalho suplementar)

1- A remuneração da hora suplementar será igual à retribuição efetiva da hora normal acrescida de 100 %.

2- O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$$

sendo:

RM = Remuneração mensal corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades quando a eles haja lugar;

N = Período normal de trabalho semanal.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

4- A prestação de trabalho suplementar, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

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

7- O empregador poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador no caso do mesmo

já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo serviço ou departamento.

8- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar o descanso compensatório previsto no número 4, o mesmo ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 48.^a

(Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, conforme fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

RM = Remuneração mensal corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades, quando a eles haja lugar;

N = Período normal de trabalho semanal.

2- Além disso, nos 3 dias seguintes após a realização do trabalho em dia de descanso semanal, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

3- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

4- Mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, o acréscimo de remuneração devido nos termos do número anterior, poderá ser incluído no valor da sua remuneração mensal de base, desde que seja superior à soma da remuneração prevista na tabela salarial aplicável com os acréscimos referidos no número anterior.

Cláusula 49.^a

(Abono para falhas)

1- Os controladores caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os rececionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas enquanto desempenharem efetivamente essas funções, conforme artigo 5.º do anexo III.

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

3- Havendo falhas de caixa as mesmas devem ser repostas pelo trabalhador até ao final do mês, se tal não acontecer, o abono até ao valor em falta não será devido naquele mês.

Cláusula 50.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a vencer uma diuturnidade por cada período de 4 anos de antiguidade na empresa até ao limite de cinco, com efeitos a 1 de janeiro de 2003.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior não contam os períodos em que haja suspensão do contrato, exceto por motivo de acidente de trabalho.

3- O montante de cada diuturnidade é o fixado no artigo 2.º do anexo III.

Cláusula 51.^a

(Prémio de conhecimento de línguas)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto, telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio constante do artigo 3.º do anexo III, por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2- A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado nas escolas hoteleiras, no Turismo de Portugal, IEFP ou outro estabelecimento escolar reconhecido pela comissão paritária deste CCT.

3- Para os contratos celebrados até 31 de dezembro de 2002, o valor do prémio por cada língua é de 8 % sobre a remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 52.^a**(Complemento de seguro de acidente de trabalho)**

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade e o vínculo laboral, até um limite de 90 dias em cada ano.

Cláusula 53.^a**(Retribuição dos trabalhadores extras)**

A retribuição do trabalhador contratado como extra é livremente acordada pelas partes, não podendo o valor de cada hora ser inferior ao garantido aos trabalhadores com a mesma categoria profissional pela tabela salarial deste CCT.

Cláusula 54.^a**(Cálculo do valor da retribuição horária)**

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que;

RM = Corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diurnidades, quando a eles haja lugar;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 55.^a**(Vencimentos mínimos)**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do artigo 1.º do anexo III.

Cláusula 56.^a**(Documentos a entregar ao trabalhador)**

O empregador deve entregar ao trabalhador, no ato de pagamento da retribuição, documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, devidamente discriminadas, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber, o nome da empresa seguradora e o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 57.^a**(Direito à alimentação)**

1- Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2- Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida em espécie, nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III, nos dias de serviço efetivo.

3- As empresas e os trabalhadores que por acordo anterior à data de 15 de junho de 1998 tinham substituído a alimentação em espécie pelo seu equivalente pecuniário previsto número 1 do artigo 4.º do anexo III manterão este regime.

4- Nos estabelecimentos onde só se confeccionem ou sirvam refeições rápidas, designadamente, pizzas, hambúrgueres, saladas e outras refeições rápidas, o trabalhador e empregador podem acordar a sua substituição pelo seu equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III.

5- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação em espécie por dinheiro nos termos deste CCT, ou quando não lhe possa ser fornecida nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos

no artigo 4.º do anexo III, aplicando-se os valores do número 1 a situações duradouras e do número 2 a situações precárias ou esporádicas.

6- O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do disposto no número 1 do artigo 4.º do anexo III.

7- O empregador que não possa por razão que não lhe seja imputável assegurar a alimentação especial nas condições requeridas pelo trabalhador, pode optar pela sua substituição pelo pagamento do equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III.

8- Nos estabelecimentos previstos no número 2 da presente cláusula, no período de férias, o fornecimento da alimentação em espécie será substituído pelo seu equivalente pecuniário mensal previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III. A prestação da alimentação em espécie no período de férias, só é possível por acordo das partes.

Cláusula 58.^a

(Condições básicas da alimentação)

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno almoço: Café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples: Duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;

c) Almoço, jantar e ceia completa: Sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 2,5 decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2- Têm direito a ceia simples, os trabalhadores que tenham atividade entre as vinte e três horas e a uma hora da manhã do dia seguinte.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da uma hora da manhã.

4- Têm direito a pequeno almoço os trabalhadores que prestem serviço até às onze horas.

5- O empregador, ou os seus representantes diretos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional, tenham quantidade, qualidade e boa apresentação.

6- A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

a) Alternar diariamente a refeição de peixe com carne;

b) Não repetir a constituição dos pratos.

7- A inobservância dos requisitos acima referidos obriga o empregador a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

8- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos, para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

9- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

10- Por aplicação do disposto no número anterior nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

CAPÍTULO VI

Vicissitudes contratuais

Cláusula 59.^a

(Transmissão de empresa ou estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, no caso de cantinas e bares concessionados, quando haja transmissão, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da

exploração para os trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

3- Nos casos de transmissão da exploração em estabelecimentos de ensino ou outros em que haja lugar à suspensão da atividade, entende-se que os contratos de trabalho se transmitem ao novo adquirente ou concessionária, mesmo que tenha ocorrido uma suspensão da atividade, para esse efeito, devem os trabalhadores terem estado ao serviço num período superior a 90 dias imediatamente anteriores à cessação do contrato com a anterior concessionária, e, após esse período, não se terem verificado quaisquer alterações à categoria ou retribuição que não resultem de imposição legal ou contratual.

4- Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na exploração ou estabelecimento há 90 ou menos dias, ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, será da responsabilidade do empregador que até então detinha a exploração, a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

5- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais, licença sem vencimento ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

Cláusula 60.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse deste, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VII

Incumprimento do contrato

Cláusula 61.^a

(Poder disciplinar)

- 1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.
- 3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.
- 4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, exceto para a repreensão simples.
- 6- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 7- 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.
- 8- O valor de cálculo da indemnização em caso de despedimento ilícito e/ou resolução do contrato com justa causa por parte do trabalhador é feito na base de, no mínimo, um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade na empresa e nunca inferior a 3 meses.

Cláusula 62.^a

(Declarações do trabalhador)

1- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa ou do instrutor nomeado, na sede ou delegações da associação patronal onde

a empresa esteja filiada, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

2- Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

CAPÍTULO VIII

Atividade sindical

Cláusula 63.^a

(Direito à atividade sindical)

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

2- A comissão sindical da empresa é constituída por um ou mais delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento.

3- A comissão intersindical é constituída por um mínimo de 5 delegados sindicais do mesmo sindicato ou confederação sindical ou, no mínimo, duas comissões sindicais existentes na empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

5- O empregador deve colocar à disposição do sindicato um local adequado no interior do estabelecimento para a colocação de mesas de voto para as eleições dos corpos gerentes das associações sindicais e para as eleições de delegados sindicais, desde que solicitado pela direção do sindicato respetivo com dois dias de antecedência.

6- Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 64.^a

(Direitos dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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 gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

3- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na Lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) Informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

5- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 65.^a**(Reuniões com o empregador)**

- 1- As comissões sindicais ou intersindicais de empresa reúnem com o empregador sempre que uma das partes o solicite, devendo indicar a ordem de trabalhos.
- 2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.
- 3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar dentro do horário de trabalho.
- 4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste CCT.
- 5- Os dirigentes sindicais participam nestas reuniões desde que uma das partes o solicite.

Cláusula 66.^a**(Créditos de horas dos dirigentes e delegados sindicais)**

- 1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.
- 2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais, que contarão como tempo de serviço efetivo.
- 3- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.
- 4- A associação sindical deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias ou horas em que os dirigentes e ou delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.
- 5- As direções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus dirigentes e delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.
- 6- O número de dirigentes e delegados sindicais por empresa a quem é atribuído o crédito de horas referido nos números 1 e 2 desta cláusula é determinado da forma seguinte:
 - a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
 - b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
 - c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
 - d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
 - e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

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

representando *n*) o número de trabalhadores.

- 7- Nas empresas com cinco ou mais estabelecimentos haverá mais um delegado sindical com direito a crédito de 8 horas mensais por cada três estabelecimentos, que contarão como tempo efetivo de serviço.
- 8- As faltas dadas por dirigentes ou por delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto nos números anteriores são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.
- 9- As faltas dadas pelos dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem os créditos previstos nesta cláusula contam para todos os feitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.

Cláusula 67.^a**(Reuniões de trabalhadores)**

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 % trabalhadores da respetiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.
- 2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22h00, as reuniões

serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

4- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pelas comissões sindicais, comissões intersindicais ou delegados sindicais.

Cláusula 68.^a

(Proibição de transferência de dirigentes e delegados sindicais)

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

Cláusula 69.^a

(Despedimento de representantes de trabalhadores)

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre e reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 70.^a

(Quotização sindical)

Os empregadores abrangidos por este CCT procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, gratuitamente, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respetivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

CAPÍTULO IX

Greve

Cláusula 71.^a

(Serviços mínimos)

1- Nos estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, designadamente cantinas e refeitórios dos hospitais, os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

a) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoclorídricas (diabéticas), hiperproteicas (doentes renais) e sondas e, pessoal afeto ao serviço de urgência, bloco operativo que não possa ausentar-se do serviço;

b) Serviços de segurança de equipamentos e bens;

c) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 25 % dos trabalhadores dos serviços afetados pela greve.

3- O empregador deverá tomar todas as medidas de modo a assegurar o direito à greve.

CAPÍTULO X

Comissões específicasCláusula 72.^a**(Comissão de resolução de conflitos)**

1- A presente comissão de resolução de conflitos é constituída pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e visa a resolução de conflitos individuais e coletivos das empresas abrangidas pelo presente CCT.

2- Participará nesta comissão um representante da APHORT, um representante do SITESE, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores no caso de conflito coletivo.

3- A comissão reunirá sempre que necessário e sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 8 dias de antecedência.

4- O local da reunião será na sede da APHORT ou na sede do SITESE, conforme a reunião seja solicitada pelo SITESE ou pela APHORT, respetivamente.

5- A parte convocante indicará, para além da identificação da empresa ou dos trabalhadores, concretamente a razão do conflito existente.

6- A parte convocada convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviando-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

7- No caso de faltar qualquer das partes presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão e por conseguinte não haverá nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

8- De cada reunião será lavrada uma ata e assinada pelas partes.

9- No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

Cláusula 73.^a**(Comissão para o desenvolvimento do diálogo social)**

1- É criada uma comissão para o desenvolvimento do diálogo social, doravante designada por CDDS.

2- Cabe à CDDS:

- a) Promover o desenvolvimento do diálogo social entre os signatários;
- b) Estimular o diálogo entre os filiados dos signatários, diminuindo os conflitos laborais;
- c) Contribuir para a melhoria das condições laborais do setor;
- d) Contribuir para a promoção da segurança e saúde no trabalho;
- e) Contribuir para a promoção de formação profissional;
- f) Emitir documentos de divulgação e recomendações de boas práticas laborais;
- g) Reacionar regulamentos internos previstos na cláusula 18.^a e na lei;
- h) Elaborar recomendações para sistemas de avaliação e desempenho.

3- Sempre que lhe seja requerida cabe à CDDS:

- a) Apreciar propostas de novas categorias profissionais para posterior integração em IRCT;
- b) Apreciar propostas de novas classificações profissionais, respetivos graus e definição de funções para posterior integração em IRCT.

Cláusula 74.^a**(Composição)**

1- A CDDS é composta por 3 elementos nomeados pelo SITESE e outros 3 elementos nomeados pela APHORT, doravante designada por CDDS.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3- A CDDS reunirá de 6 em 6 meses ou a qualquer momento desde que uma das partes comunique à outra parte.

4- A convocatória deverá ser enviada à parte contrária com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

5- A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

6- As deliberações serão tomadas pela unanimidade dos membros presentes.

CAPÍTULO XI

Disposições geraisCláusula 75.^a**(Comissão paritária)**

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 3 elementos nomeados pelo SITESE e outros 3 elementos nomeados pela APHORT.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 elementos nomeados por cada parte.

5- As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões serem marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutelar o trabalho.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de dois que não terão direito a voto.

9- A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

Cláusula 76.^a**(Manutenção das regalias adquiridas)**

1- Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

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

3- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

4- Os regulamentos internos feitos ao abrigo dos IRCT anteriores celebrados entre as partes, mantêm-se em vigor.

Cláusula 77.^a**(Substituição do presente CCT e prevalência das normas)**

1- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com exceção 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*.

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

Porto, 24 de janeiro de 2024.

Pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Rodrigo Pinto de Barros, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António José Silva Santos, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Estabelecimentos e empresas

1- Para os efeitos da cláusula 2.^a deste CCT, os estabelecimentos e empresas aos quais são aplicáveis o presente CCT são os seguintes:

- 1.1.1 - Estabelecimentos hoteleiros;
- 1.1.2- Aldeamentos turísticos;
- 1.1.3- Apartamentos turísticos;
- 1.1.4- Conjuntos turísticos;
- 1.1.5- Empreendimentos de turismo de habitação;
- 1.1.6- Empreendimentos de turismo no espaço rural;
- 1.1.7- Parques de campismo e caravanismo;
- 1.1.8- Turismo de natureza;
- 1.1.9- Pousadas;
- 1.2- Estabelecimentos de alojamento local;
- 1.3- Estabelecimentos de turismo social, turismo júnior, turismo sénior e centros de férias;
- 1.4- Outros estabelecimentos de dormidas;
- 1.5- Campos de golfe;
- 1.6- Casinos;
- 1.7- Salas de jogo do bingo;
- 1.8- *Health clubs*;
- 1.9- Instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;
- 1.10- Embarcações turísticas;
- 1.11- Estabelecimentos termais;
- 1.12- Estabelecimentos de animação turística;
- 1.13- Abastecedoras de aeronaves;
- 1.14- empresas de *catering*;
- 1.15- Fábricas de refeições;
- 1.16- Estabelecimentos de restauração e bebidas;
- 1.17- Cantinas e bares concessionados.

2- Denominação dos estabelecimentos e empresas

As empresas/estabelecimentos referidos na cláusula 2.^a do CCT podem adotar uma das seguintes denominações: hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, pousadas de juventude, centros de férias, *hostel*, *ghuest house*, clubes, *health clubs*, instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes, campos de golfe, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agroturismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, estabelecimentos ou atividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, embarcações turísticas e outros estabelecimentos sejam quais for a sua designação destinados à animação turística nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack* bares e *self services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, pubs, bufetes, incluindo os de casas de espetáculos e recintos de diversão ou desportivos, botequins, cantinas, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, boîtes e night clubs, salas de bilhares e ou de jogos, abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras, fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, e banquetes, receções e beberetes e outras refeições coletivas, cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias, estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria, e geladaria, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adotadas.

3- Classificação dos estabelecimentos e empresas

Para os efeitos da cláusula 2.^a deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos remuneratórios:

Grupo A

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis Rurais de 5 estrelas;
Hotéis apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Conjuntos turísticos;
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;
Campos de golfe;
Clubs de 1.^a ;
Health clubs;
Instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;
Casinos;
Salas de jogo do bingo;
Abastecedoras de aeronaves;
Empresas de catering;
Fábricas de refeições;
Embarcações turísticas.

Grupo B

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis rurais de 4 estrelas;
Hotéis apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Parques de campismo de 4 estrelas;
Pousadas;
Estabelecimentos termais;
Estabelecimentos de animação turística;
Estabelecimentos de turismo social, turismo júnior, turismo sénior e centros de férias.

Grupo C

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis rurais de 3 estrelas;
Hotéis apartamentos de 3 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;
Parques de campismo de 3 estrelas;
Clubs de 2.^a ;
Estabelecimentos de restauração e bebidas;
Cantinas e bares concessionados;
Estabelecimentos do turismo no espaço rural;
Estabelecimentos de alojamento local;
Outros estabelecimentos de dormidas.

ANEXO II

Do pessoal

1- Categorias profissionais e graus

1.1- Direção/chefias

Classificação profissional	Nível
Assistente de departamento	VI
Assistente de direção geral	IX
Chefe de secção	VIII
Diretor de departamento	IX
Diretor geral	X
Governanta de andares	VII
Governanta geral de andares	VIII
Subchefe de secção	VII
Subdiretor	IX

1.2- Técnicos qualificados

Classificação profissional	Grau	Nível
Técnico qualificado	1. ^a	IX
Técnico qualificado	2. ^a	VIII
Técnico qualificado	Estagiário	III

1.2.1- Categorias incluídas

Contabilista certificado
Ecónomo
Eletromecânico em geral
Formador
Microbiologista
Nutricionista
Professor de golfe
Professor de natação
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>)
Técnico de manutenção
Técnico de <i>marketing</i>
Tesoureiro

1.3- Profissionais especializados

Classificação profissional	Grau	Nível
Profissional especializado	Principal	VI
Profissional especializado	1. ^a	V
Profissional especializado	2. ^a	IV
Profissional especializado	3. ^a	III
Profissional especializado	Estagiário	II
Profissional especializado	Aprendiz	I

1.3.1- Categorias incluídas

Amassador/panificador
Assistente administrativo
Barman
Banheiro termal
Caixa
Controlador/controlador caixa
Controlador de <i>room service</i>
Coordenador de recursos humanos
Costureira
Cozinheiro
Empregada de andares/quartos
Empregado de alojamento local
Empregado de balcão
Empregado de balneário
Empregado de consultório
Empregado de mesa
Empregado de secção de fisioterapia
Empregado de <i>snack bar</i>
Empregado de turismo rural/habitação
Escanção
Forneiro
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>)
Marinheiro
Massagista terapêutico de recuperação e sauna
Motorista marítimo
Músico
Operador de golfe
Operário polivalente
Pasteleiro/oficial de pastelaria
Promotor comercial/promotor de vendas
Rececionista
Rececionista de teleférico
Secretário
Técnico de recursos humanos
Técnico de reservas
Telefonista
Trintanário

1.4- Profissionais

Classificação profissional	Grau	Nível
Profissional qualificado	1. ^a	V
Profissional qualificado	2. ^a	IV
Profissional qualificado	3. ^a	III
Profissional qualificado	Estagiário	II
Profissional qualificado	Aprendiz	I

1.4.1- Categorias incluídas

Assador/grelhador
Assistente de operações
Bailarino
Banheiro/nadador salvador
Banheiro termal
Cafeteiro
Cantor
Capataz de campo
Capataz de rega
Cobrador
Controlador de minibares
Controlador de operações AA
Cortador
Dispenseiro/cavista
<i>Disk jockey</i>
Distribuidor de refeições
Duchista
Empregada de rouparia/lavandaria
Empregado de bares de bordo
Empregado de <i>bowling</i>
Empregado de consultório
Empregado de refeitório
Empregado de turismo rural
Esteticista/manicuro/pedicuro
Florista
Jardineiro
Motorista
Músico
Pizzaiolo
Porteiro de restauração e bebidas
Porteiro do bingo
Preparador de banquetes
Preparador/embalador
Rececionista de <i>bowling</i>
Rececionista de restauração
Rececionista de golfe

Supervisor de AA
Técnico de <i>catering</i>
Técnico de manutenção de <i>bowling</i>

1.5- Profissionais semiquualificados

Classificação profissional	Grau	Nível
Profissional semiquualificado	1. ^a	IV
Profissional semiquualificado	2. ^a	III
Profissional semiquualificado	Estagiário	II
Profissional semiquualificado	Aprendiz	I

1.5.1- Categorias incluídas

Ajudante de motorista
Armazenista
Auxiliar de cena
Bagageiro/mandarete
Bilheteiro
Buvete
<i>Caddie</i>
Contra regra
Copeiro
Empregado de <i>bowling</i>
Empregado de garagem
Empregado de inalações
Empregado de jogos
Empregado de limpeza
Guarda de acampamento turístico
Guarda de lavabos/vestiários
Guarda de parque de campismo
Moço de terra
Monitor de animação e desportos
Tratador de cavalos
Tratador/conservador de piscinas
Vigia de bordo
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas

2- Áreas e níveis de remuneração

Categorias profissionais	Nível
1- Direção	
Diretor-geral	X
Subdiretor	IX
Assistente de direção	IX
2- Recepção/portaria	
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>) 1. ^a	IX
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>) 2. ^a	VIII
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>) estagiário	III

Chefe de receção	VIII
Subchefe de receção	VII
Rececionista principal	VI
Rececionista de 1. ^a	V
Rececionista de 2. ^a	IV
Rececionista de 3. ^a	III
Rececionista estagiário	II
Rececionista aprendiz	I
Técnico de reservas principal	VI
Técnico de reservas de 1. ^a	V
Técnico de reservas de 2. ^a	IV
Técnico de reservas de 3. ^a	III
Técnico de reservas estagiário	II
Técnico de reservas aprendiz	I
Porteiro de restauração e bebidas de 1. ^a	V
Porteiro de restauração e bebidas de 2. ^a	IV
Porteiro de restauração e bebidas de 3. ^a	III
Porteiro de restauração e bebidas - Estagiário	II
Porteiro de restauração e bebidas - Aprendiz	I
Trintanário principal	VI
Trintanário de 1. ^a	V
Trintanário de 2. ^a	IV
Trintanário de 3. ^a	III
Trintanário estagiário	II
Trintanário aprendiz	I
Bagageiro/mandarete de 1. ^a	IV
Bagageiro/mandarete de 2. ^a	III
Bagageiro/mandarete estagiário	II
Bagageiro/mandarete aprendiz	I
chefe de segurança	VIII
Vigilante de 1. ^a	V
Vigilante de 2. ^a	IV
Vigilante de 3. ^a	III
Vigilante estagiário	II
3- Alojamento/andares/quartos	
Diretor de alojamento	IX
Governante geral de andares	VIII
Governante de andares/rouparia/lavandaria/limpeza	VII
Empregada de rouparia/lavandaria de 1. ^a	V
Empregada de rouparia/lavandaria de 2. ^a	IV
Empregada de rouparia/lavandaria de 3. ^a	III
Empregada de rouparia/lavandaria estagiária	II
Empregada rouparia/lavandaria aprendiz	I
Empregada de limpeza /andares/quartos principal	VI

Empregada de limpeza/andares/quartos de 1. ^a	V
Empregada de limpeza/andares/quartos de 2. ^a	IV
Empregada de limpeza/andares/quartos de 3. ^a	III
Empregada de limpeza/andares/quartos estagiária	II
Empregada de limpeza/andares/quartos aprendiz	I
Empregado de alojamento local principal	VI
Empregado de alojamento local de 1. ^a	V
Empregado de alojamento local de 2. ^a	IV
Empregado de alojamento local de 3. ^a	III
Empregado de alojamento local estagiária	II
Empregado de alojamento aprendiz	I
Empregado de turismo rural/habitação principal	VI
Empregado de turismo rural/habitação de 1. ^a	V
Empregado de turismo rural/habitação de 2. ^a	IV
Empregado de turismo rural/habitação de 3. ^a	III
Empregado de turismo rural/habitação estagiário	II
Empregado de turismo rural/habitação aprendiz	I
Controlador de mini bares de 1. ^a	V
Controlador de mini bares de 2. ^a	IV
Controlador de mini bares de 3. ^a	III
Controlador de mini bares estagiário	II
Controlador de mini bares aprendiz	I
Controlador <i>room-service</i> principal	VI
Controlador <i>room-service</i> de 1. ^a	V
Controlador <i>room-service</i> de 2. ^a	IV
Controlador <i>room-service</i> de 3. ^a	III
Controlador <i>room-service</i> estagiário	II

Controlador <i>room-service</i> aprendiz	I
Costureira principal	VI
Costureira de 1. ^a	V
Costureira de 2. ^a	IV
Costureira de 3. ^a	III
Costureira estagiária	II
Costureira aprendiz	I
4- Parque de campismo	
Encarregado de parque de campismo	VIII
Subencarregado de parque de campismo	VII
Rececionista de parque de campismo principal	VI
Rececionista de parque de campismo de 1. ^a	V
Rececionista de parque de campismo de 2. ^a	IV
Rececionista de parque de campismo de 3. ^a	III
Rececionista de parque de campismo estagiário	II
Rececionista de parque de campismo aprendiz	I
Empregado de balcão de parque de campismo principal	VI
Empregado de balcão de parque de campismo de 1. ^a	V
Empregado de balcão de parque de campismo de 2. ^a	IV
Empregado de balcão de parque de campismo de 3. ^a	III
Empregado de balcão de parque de campismo estagiário	II
Empregado de balcão de parque de campismo aprendiz	I
Guarda de acampamento turístico de 1. ^a - Ver nota 1	IV
Guarda de acampamento turístico de 2. ^a - Ver nota 1	III
Guarda de acampamento turístico estagiário - Ver nota 1	II
5- Restauração e bebidas	
Diretor de produção (<i>food and beverage</i>)	IX
Diretor de restaurante	IX
Gerente de restauração e bebidas	IX
chefe de mesa/ <i>snack bar</i>	VIII
Subchefe de mesa/ <i>snack bar</i>	VII
Empregado de mesa principal	VI
Empregado de mesa de 1. ^a	V
Empregado de mesa de 2. ^a	IV
Empregado de mesa de 3. ^a	III
Empregado de mesa estagiário	II
Empregado de mesa aprendiz	I
Escanção principal	VI
Escanção de 1. ^a	V
Escanção de 2. ^a	IV
Escanção de 3. ^a	III
Escanção estagiário	II
Escanção aprendiz	I
Empregado de <i>snack bar</i> principal	VI

Empregado de <i>snack bar</i> de 1. ^a	V
Empregado de <i>snack bar</i> de 2. ^a	IV
Empregado de <i>snack bar</i> de 3. ^a	III
Estagiário de empregado de <i>snack bar</i>	II
Aprendiz de empregado de <i>snack bar</i>	I
Chefe de balcão	VIII
Subchefe de balcão	VII
Empregado de balcão principal	VI
Empregado de balcão de 1. ^a	V
Empregado de balcão de 2. ^a	IV
Empregado de balcão de 3. ^a	III
Empregado de balcão estagiário	II
Empregado de balcão aprendiz	I
Rececionista de restauração de 1. ^a	V
Rececionista de restauração de 2. ^a	IV
Rececionista de restauração de 3. ^a	III
Rececionista de restauração estagiário	II
Rececionista de restauração aprendiz	I
Preparador de banquetes de 1. ^a	V
Preparador de banquetes de 2. ^a	IV
Preparador de banquetes de 3. ^a	III
Preparador de banquetes estagiário	II
Preparador de banquetes aprendiz	I
Supervisor de bares	VIII
Chefe de <i>barman</i>	VIII
Subchefe de <i>barman</i>	VII
<i>Barman</i> principal	VI
<i>Barman</i> de 1. ^a	V
<i>Barman</i> de 2. ^a	IV
<i>Barman</i> de 3. ^a	III
<i>Barman</i> estagiário	II
<i>Barman</i> aprendiz	I
chefe de cafetaria	VI
Cafeteiro de 1. ^a	V
Cafeteiro de 2. ^a	IV
Cafeteiro de 3. ^a	III
Cafeteiro estagiário	II
Cafeteiro aprendiz	I
Empregado de jogos de 1. ^a	IV
Empregado de jogos de 2. ^a	III
Empregado de jogos estagiário	II
Empregado de jogos aprendiz	I
Distribuidor de refeições de 1. ^a	V
Distribuidor de refeições de 2. ^a	IV

Distribuidor de refeições de 3. ^a	III
Distribuidor de refeições estagiário	II
Distribuidor de refeições aprendiz	I
6- Controle e economato	
Chefe de secção de controle	VIII
Controlador principal	VI
Controlador de 1. ^a	V
Controlador de 2. ^a	IV
Controlador de 3. ^a	III
Controlador estagiário	II
Controlador aprendiz	I
Chefe de compras/ecónomo	VII
Dispenseiro/cavista de 1. ^a	V
Dispenseiro/cavista de 2. ^a	IV
Dispenseiro/cavista de 3. ^a	III
Dispenseiro/cavista estagiário	II
Dispenseiro/cavista aprendiz	I
7- Cozinha	
Chefe de cozinha	VIII
Subchefe de cozinha	VII
Cozinheiro principal	VI
Cozinheiro de 1. ^a	V
Cozinheiro de 2. ^a	IV
Cozinheiro de 3. ^a	III
Cozinheiro estagiário	II
Cozinheiro aprendiz	I
Assador/grelhador de 1. ^a	V
Assador/grelhador de 2. ^a	IV
Assador/grelhador de 3. ^a	III
Assador/grelhador estagiário	II
Assador/grelhador aprendiz	I
Cortador de 1. ^a	V
Cortador de 2. ^a	IV
Cortador de 3. ^a	III
Cortador estagiário	II
Cortador aprendiz	I
Pizzaiolo de 1. ^a	V
Pizzaiolo de 2. ^a	IV
Pizzaiolo de 3. ^a	III
Pizzaiolo estagiário	II
Pizzaiolo aprendiz	I
8- Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria	
Chefe/mestre pasteleiro	VIII
Subchefe/subchefe de mestre pasteleiro	VII

Pasteleiro/oficial de pastelaria principal	VI
Pasteleiro/oficial de pastelaria de 1. ^a	V
Pasteleiro/oficial de pastelaria de 2. ^a	IV
Pasteleiro/oficial de pastelaria 3. ^a	III
Pasteleiro/oficial de pastelaria estagiário	II
Pasteleiro/oficial de pastelaria aprendiz	I
Amassador/panificador principal	VI
Amassador/panificador de 1. ^a	V
Amassador/panificador de 2. ^a	IV
Amassador/panificador de 3. ^a	III
Amassador/panificador estagiário	II
Amassador/panificador aprendiz	I
Forneiro principal	VI
Forneiro de 1. ^a	V
Forneiro de 2. ^a	IV
Forneiro de 3. ^a	III
Forneiro estagiário	II
Forneiro aprendiz	I
9- Qualidade	
Diretor de qualidade	IX
Nutricionista de 1. ^a	IX
Nutricionista de 2. ^a	VIII
Nutricionista estagiário	III
Microbiologista de 1. ^a	IX
Microbiologista de 2. ^a	VIII
Microbiologista estagiário	III
10- Higiene e limpeza	
Chefe de copa	VI
Copeiro de 1. ^a	IV
Copeiro de 2. ^a	III
Copeiro estagiário	II
Copeiro aprendiz	I
Encarregado de limpeza	VI
Empregado de limpeza de 1. ^a	IV
Empregado de limpeza de 2. ^a	III
Empregado de limpeza estagiário	II
Empregado de limpeza aprendiz	I
Guarda de lavabos/vestiários de 1. ^a	IV
Guarda de lavabos/vestiários de 2. ^a	III
Guarda de lavabos/vestiários estagiário	II
Guarda de lavabos/vestiário - Aprendiz	I
11- Abastecedoras de aeronaves	
Técnico de <i>catering</i>	IX
Supervisor	VII

Controlador de operações	VI
Assistente de operações	IX
Chefe de cais	VIII
Chefe de sala	VI
Preparador/embalador de 1. ^a	V
Preparador/embalador de 2. ^a	IV
Preparador/embalador de 3. ^a	III
Preparador/embalador estagiário	II
Preparador/embalador aprendiz	I
Empregado de bares de bordo de 1. ^a	V
Empregado de bares de bordo de 2. ^a	IV
Empregado de bares de bordo de 3. ^a	III
Empregado de bares de bordo estagiário	II
Empregado de bares de bordo aprendiz	I
Armazenista de 1. ^a	V
Armazenista de 2. ^a	IV
Armazenista de 3. ^a	III
Armazenista estagiário	II
Armazenista aprendiz	I
12- Refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão	
Encarregado de refeitório A	VIII
Encarregado de refeitório B	VII
Empregado de refeitório de 1. ^a	V
Empregado de refeitório de 2. ^a	IV
Empregado de refeitório de 3. ^a	III
Empregado de refeitório estagiário	II
Empregado de refeitório aprendiz	I
Chefe de cozinha	VIII
Subchefe de cozinha	VII
Cozinheiro principal	VI
Cozinheiro de 1. ^a	V
Cozinheiro de 2. ^a	IV
Cozinheiro de 3. ^a	III
Cozinheiro estagiário	II
Cozinheiro aprendiz	I
Empregado de balcão principal	VI
Empregado de balcão de 1. ^a	V
Empregado de balcão de 2. ^a	IV
Empregado de balcão de 3. ^a	III
Empregado de balcão estagiário	II
Empregado de balcão aprendiz	I
13- Termas, <i>healths clubs</i> , piscinas e praias, instalações de SPA, balneoterapia, talossoterapia, e outras semelhantes	
Diretor	IX
Professor de natação de 1. ^a	IX

Professor de natação de 2. ^a	VIII
Professor de natação estagiário	III
Empregado de consultório de 1. ^a	V
Empregado de consultório de 2. ^a	IV
Empregado de consultório de 3. ^a	III
Empregado de consultório estagiário	II
Empregado de consultório aprendiz	I
Empregado de inalações de 1. ^a	V
Empregado de inalações de 2. ^a	IV
Empregado de inalações de 3. ^a	III
Empregado e inalações estagiário	II
Empregado e inalações aprendiz	I
Empregado de secção de fisioterapia principal	VI
Empregado de secção de fisioterapia de 1. ^a	V
Empregado de secção de fisioterapia de 2. ^a	IV
Empregado de secção de fisioterapia de 3. ^a	III
Empregado de secção de fisioterapia estagiário	II
Empregado de secção de fisioterapia aprendiz	I
Banheiro termal de 1. ^a	V
Banheiro termal de 2. ^a	IV
Banheiro termal de 3. ^a	III
Banheiro estagiário	II
Banheiro aprendiz	I
Buvete de 1. ^a	IV
Buvete de 2. ^a	III
Buvete estagiário	II
Buvete aprendiz	I
Duchista de 1. ^a	V
Duchista de 2. ^a	IV
Duchista de 3. ^a	III
Duchista estagiário	II
Duchista aprendiz	I
Esteticista principal	VI
Esteticista de 1. ^a	V
Esteticista de 2. ^a	IV
Esteticista de 3. ^a	III
Esteticista estagiário	II
Esteticista aprendiz	I
Manicuro/pedicuro de 1. ^a	V
Manicuro/pedicuro de 2. ^a	IV
Manicuro/pedicuro de 3. ^a	III
Manicuro/pedicuro estagiário	II
Manicuro/pedicuro aprendiz	I
Massagista terapêutico de recuperação e sauna principal	VI

Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 1. ^a	V
Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 2. ^a	IV
Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 3. ^a	III
Massagista terapêutico de recuperação e sauna estagiário	II
Banheiro/nadador salvador de 1. ^a	V
Banheiro/nadador salvador de 2. ^a	IV
Banheiro/nadador salvador de 3. ^a	III
Banheiro/nadador salvador estagiário	II
Tratador/conservador de piscinas de 1. ^a	V
Tratador/conservador de piscinas de 2. ^a	IV
Tratador/conservador de piscinas de 3. ^a	III
Tratador/conservador de piscinas estagiário	II
Tratador/conservador de piscinas aprendiz	I
Vigia de bordo de 1. ^a	IV
Vigia de bordo de 2. ^a	III
Bilheteiro de 1. ^a	IV
Bilheteiro de 2. ^a	III
Bilheteiro estagiário	II
Bilheteiro aprendiz	I
Empregado de balneário principal	VI
Empregado de balneários de 1. ^a	V
Empregado de balneários de 2. ^a	IV
Empregado de balneários de 3. ^a	III
Empregado de balneários estagiário	II
Empregado de balneários aprendiz	I
Moço de terra de 1. ^a	IV
Moço de terra de 2. ^a	III
Moço de terra estagiário	II
Moço de terra aprendiz	I
14- Golfe	
Diretor de golfe	IX
Professor de golfe	VIII
Secretário	VIII
Rececionista de 1. ^a	V
Rececionista de 2. ^a	IV
Rececionista de 3. ^a	III
Rececionista estagiário	II
Rececionista aprendiz	I
Chefe de manutenção	VIII
Capataz de campo	VII
Capataz de rega	VII
Operador de golfe principal	VI
Operador de golfe de 1. ^a	V
Operador de golfe de 2. ^a	IV

Operador de golfe de 3. ^a	III
Operador de golfe estagiário	II
Operador de golfe aprendiz	I
Chefe de caddies	VI
<i>Caddie</i> de 1. ^a	IV
<i>Caddie</i> de 2. ^a	III
<i>Caddie</i> estagiário	II
<i>Caddie</i> aprendiz	I
15- Animação e desportos	
Encarregado de animação e desportos	VIII
Monitor de animação e desportos	VII
Tratador de cavalos de 1. ^a	IV
Tratador de cavalos de 2. ^a	III
Tratador de cavalos estagiário	II
Tratador de cavalos aprendiz	I
Chefe de <i>bowling</i>	VIII
Empregado de <i>bowling</i> de 1. ^a	V
Empregado de <i>bowling</i> de 2. ^a	IV
Empregado de <i>bowling</i> de 3. ^a	III
Empregado de balneários estagiário	II
Empregado de balneários aprendiz	I
Rececionista de <i>bowling</i> de 1. ^a	V
Rececionista de <i>bowling</i> de 2. ^a	IV
Rececionista de <i>bowling</i> de 3. ^a	III
Rececionista de <i>bowling</i> estagiário	II
Rececionista de <i>bowling</i> aprendiz	I
<i>Disk jockey</i> de 1. ^a	V
<i>Disk jockey</i> de 2. ^a	IV
<i>Disk jockey</i> de 3. ^a	III
<i>Disk jockey</i> estagiário	II
<i>Disk jockey</i> aprendiz	I
Rececionista de teleférico principal	VI
Rececionista de teleférico de 1. ^a	V
Rececionista de teleférico de 2. ^a	IV
Rececionista de teleférico de 3. ^a	III
Rececionista de teleférico estagiário	II
Rececionista de teleférico aprendiz	I
Eletromecânico de teleférico em geral 1. ^a	IX
Eletromecânico de teleférico em geral 2. ^a	VIII
Eletromecânico de teleférico estagiário	III
16- Setor administrativo	
Diretor administrativo e financeiro	IX
Diretor de serviços	IX
Diretor de recursos humanos	IX

Técnico de recursos humanos principal	VI
Técnico de recursos humanos de 1. ^a	V
Técnico de recursos humanos de 2. ^a	IV
Técnico de recursos humanos de 3. ^a	III
Técnico de recursos humanos estagiário	II
Técnico de recursos humanos aprendiz	I
Coordenador de recursos humanos principal	VI
Coordenador de recursos humanos de 1. ^a	V
Coordenador de recursos humanos de 2. ^a	IV
Coordenador de recursos humanos de 3. ^a	III
Coordenador de recursos humanos estagiário	II
Coordenador de recursos humanos aprendiz	I
Formador de 1. ^a	IX
Formador de 2. ^a	VIII
Formador estagiário	III
Chefe de departamento de divisão ou de serviços	VIII
Contabilista certificado de 1. ^a	IX
Contabilista certificado de 2. ^a	VIII
Contabilista certificado estagiário	III
Chefe de secção	VII
Tesoureiro de 1. ^a	IX
Tesoureiro de 2. ^a	VIII
Tesoureiro estagiário	III
Secretário de direção principal	VI
Secretário de direção de 1. ^a	V
Secretário de direção de 2. ^a	IV
Secretário de direção de 3. ^a	III
Secretário de direção estagiário	II
Secretário de direção aprendiz	I
Controlador caixa principal	VI
Controlador caixa de 1. ^a	V
Controlador caixa de 2. ^a	IV
Controlador caixa de 3. ^a	III
Controlador caixa estagiário	II
Controlador caixa aprendiz	I
Caixa principal	VI
Caixa de 1. ^a	V
Caixa de 2. ^a	IV
Caixa de 3. ^a	III
Caixa estagiário	II
Caixa aprendiz	I
Assistente administrativo principal	VI
Assistente administrativo de 1. ^a	V
Assistente administrativo de 2. ^a	IV

Assistente administrativo de 3. ^a	III
Estagiário de assistente administrativo	II
Aprendiz de assistente administrativo	I
Cobrador de 1. ^a	IV
Cobrador de 2. ^a	III
Cobrador estagiário	II
Cobrador aprendiz	I
Chefe de telefones	VII
Telefonista principal	VI
Telefonista 1. ^a	V
Telefonista 2. ^a	IV
Telefonista de 3. ^a	ÎIII
Estagiário de telefonista	II
Aprendiz de telefonista	I
17- Setor comercial	
Diretor de relações públicas/diretor comercial	IX
Técnico de <i>marketing</i> de 1. ^a	IX
Técnico de <i>marketing</i> de 2. ^a	VIII
Técnico de <i>marketing</i> estagiário	III
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) principal	VI
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) de 1. ^a	V
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) de 2. ^a	IV
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) de 3. ^a	III
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) estagiário	II
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) aprendiz	I
Promotor de vendas/ promotor comercial principal	VI
Promotor de vendas/promotor comercial de 1. ^a	V
Promotor de vendas/promotor comercial de 2. ^a	IV
Promotor de vendas/promotor comercial de 3. ^a	III
Promotor de vendas/promotor comercial estagiário	II
Promotor de vendas/promotor comercial aprendiz	I
Caixeiro encarregado	VII
Caixeiro chefe	VI
Caixeiro de 1. ^a	IV
Caixeiro de 2. ^a	III
Estagiário de caixeiro	II
Aprendiz de caixeiro	I
18- Serviços técnicos e manutenção	
Diretor de serviços técnicos	IX
Chefe de serviços técnicos	VIII
Eletromecânico em geral de 1. ^a	IX
Eletromecânico em geral de 2. ^a	VIII
Eletromecânico em geral estagiário	III
Operário polivalente principal	VI

Operário polivalente 1. ^a	V
Operário polivalente 2. ^a	IV
Operário polivalente 3. ^a	III
Estagiário de operário polivalente	II
Aprendiz de operário polivalente	I
19- Embarcações	
Mestre de 1. ^a	VIII
Mestre de 2. ^a	VII
Motorista marítimo principal	VI
Motorista marítimo de 1. ^a	V
Motorista marítimo de 2. ^a	IV
Motorista marítimo de 3. ^a	III
Motorista marítimo estagiário	II
Marinheiro principal	VI
Marinheiro de 1. ^a	V
Marinheiro de 2. ^a	IV
Marinheiro de 3. ^a	III
Marinheiro estagiário	II
20- Garagens	
Encarregado geral de garagens	VIII
Empregado de garagens de 1. ^a	IV
Empregado de garagens de 2. ^a	III
Empregado de garagens estagiário	II
Empregado de garagens aprendiz	I
21- Rodoviários	
Chefe de movimento	VIII
Expedidor de 1. ^a	IV
Expedidor de 2. ^a	III
Motorista de 1. ^a	V
Motorista de 2. ^a	IV
Ajudante de motorista	III
22- Salas de jogos de bingo	
Chefe de sala	IX
Adjunto de chefe de sala	VIII
Caixa fixo principal	VI
Caixa fixo de 1. ^a	V
Caixa fixo de 2. ^a	IV
Caixa fixo de 3. ^a	III
Caixa fixo estagiário	II
Caixa fixo aprendiz	I
Caixa auxiliar volante principal	VI
Caixa auxiliar volante de 1. ^a	V
Caixa auxiliar volante de 2. ^a	IV
Caixa auxiliar volante de 3. ^a	III

Caixa volante estagiário	II
Caixa volante aprendiz	I
Controlador de entradas de principal	VI
Controlador de entradas de 1. ^a	V
Controlador de entradas de 2. ^a	IV
Controlador de entradas de 3. ^a	III
Controlador de entradas de estagiário	II
Porteiro de 1. ^a	V
Porteiro de 2. ^a	IV
Porteiro de 3. ^a	III
Porteiro estagiário	II
23- Categorias diversas	
Diretor artístico	IX
Encarregado de jardins	VI
Florista de 1. ^a	IV
Florista de 2. ^a	III
Florista estagiária	II
Florista aprendiz	I
Jardineiro de 1. ^a	IV
Jardineiro de 2. ^a	III
Jardineiro estagiário	II
Jardineiro aprendiz	I
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas de 1. ^a	IV
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas de 2. ^a	III
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas estagiário	II
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas aprendiz	I
Bailarino de 1. ^a	V
Bailarino de 2. ^a	IV
Bailarino de 3. ^a	III
Cantor de 1. ^a	V
Cantor de 2. ^a	IV
Cantor de 3. ^a	III
Músico de 1. ^a	V
Músico de 2. ^a	IV
Músico de 3. ^a	III
Contra regra de 1. ^a	IV
Contra regra de 2. ^a	III
Auxiliar de cena de 1. ^a	IV
Auxiliar de cena de 2. ^a	III

Nota 1- Os trabalhadores com a categoria de chefe de segurança, vigilante, guarda, porteiro e controlador de entradas é aplicável o Regime Jurídico da Segurança Privada devendo possuir registo no Ministério da Administração Interna, com todas as consequências legais daí resultantes e os seus contratos devem, obrigatoriamente, serem sujeitos à forma escrita.

Nota 2- Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

ANEXO III

Retribuição

Artigo 1.º

(Vencimentos mínimos)

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial, a saber:

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X	2 520,00 €	2 179,00 €	1 528,00 €
IX	1 365,00 €	1 276,00 €	1 220,00 €
VIII	1 202,00 €	1 065,00 €	1 019,00 €
VII	993,00 €	975,00 €	955,00 €
VI	925,00 €	910,00 €	890,00 €
V	905,00 €	892,00 €	875,00 €
IV	890,00 €	877,00 €	856,00 €
III	855,00 €	845,00 €	830,00 €
II	823,00 €	823,00 €	823,00 €
I	820,00 €	820,00 €	820,00 €

Notas:

1- Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2- Aos trabalhadores dos *health clubs* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3- As funções efetivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respetivo.

4- As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

Artigo 2.º

(Diuturnidades)

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 50.^a deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de 8,20 €.

Artigo 3.º

(Prémio de conhecimento de línguas)

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 51.^a deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de 49,00 € mensais.

Artigo 4.º

(Valor pecuniário da alimentação)

No caso previsto na cláusula 57.^a, o subsídio de refeição corresponde aos seguintes valores:

- a) 6,00 €, quando pago por dia de serviço efetivo;
- b) 131,50 €, quando pago mensalmente.

Artigo 5.º

(Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo direito ao abono para falhas previsto na cláusula 49.ª deste CCT recebem o valor mensal de 55,00 €.

ANEXO IV

Definições de funções

1- Direção

1- *Diretor-geral* - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um estabelecimento; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do Tribunal de Trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

2- *Subdiretor* - Auxilia o diretor no desempenho das suas funções. Por delegação do diretor pode encarregar-se da direção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o diretor nas suas ausências.

3- *Assistente de direção* - Auxilia o diretor na execução das respetivas funções e substitui-o no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos setores do esmaecimento e, acidentalmente, desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

2- Receção - Portaria

1- *Técnico de acolhimento (guest relations)* - Representa a direção junto dos clientes; Coadjuva o diretor de relações públicas e substitui o chefe de receção/portaria no exercício das respetivas funções; Executa os serviços de receção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de *check in* e *check out* e acompanha-os durante a estadia em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do lobby; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; coordena com outros departamentos as ações específicas de acolhimento; propõe de forma muito ativa em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se atualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da receção/portaria, mantém-se no *lobby* de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no *lobby* nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidade estabelece diálogo com os clientes no *lobby* de modo a poder retirar eventuais comentários da estadia do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do rececionista/porteiro.

2- *Chefe de receção* - Superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de receção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da receção/portaria. Poderá substituir o diretor, o subdiretor ou o assistente de direção.

3- *Subchefe de receção* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de receção/portaria no exercício das suas funções.

4- *Rececionista* - Ocupa-se dos serviços de receção e portaria designadamente, coadjuva o chefe e o subchefe de receção/portaria no exercício das respetivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efetua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período noturno zela pela segurança dos hóspedes; efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos infor-

máticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a receção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5- *Técnico de reservas* - Compete-lhe receber e responder a todas as solicitações de reservas, alterações e cancelamentos de quartos e outros serviços fornecidos pelo hotel, de acordo com os standards estabelecidos. Desempenha tarefas administrativas, nomeadamente a inserção e alteração de reservas e perfil de clientes no sistema de reservas e extração de relatórios.

6- *Porteiro de restauração e bebidas* - Executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

7- *Trintanário* - Encarrega-se de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, indica os locais de receção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

8- *Bagageiro* - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes; do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

9- *Mandarete* - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objetos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

10- *Chefe de Segurança* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

11- *Vigilante* - É o trabalhador que exerce a vigilância e o controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento, nos estabelecimentos de alojamento local pode substituir, durante a noite, outros profissionais, elabora relatórios das anomalias verificadas.

3- Alojamento - Andares - Quartos

1- *Diretor de alojamento* - Dirige e coordena a atividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o diretor de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o diretor.

2- *Governante geral de andares* - Superintende e coordena os trabalhos das governantes de andares, de roupa/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes, assegurará as respetivas tarefas;

3- *Governanta de andares/roupa/lavandaria/limpeza* - Coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e substitui-a nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respetivas funções.

4- *Empregada de roupa/lavandaria* - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

5- *Empregada de limpeza/andares* - É o trabalhador que nos estabelecimentos hoteleiros se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize, e ainda ocupa-se da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação, podendo ter de manter um registo actualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista servi-

ço de restaurante ou cafetaria quando não exista serviço de *room-service* ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*. Nas residenciais pode colaborar nos serviços de pequenos-almoços, preparando café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas e sanduíches e servi-las nos quartos transportando-as em bandejas ou carro apropriado.

6- *Empregado de alojamento local* - Em estabelecimento de alojamento local sem restaurante e sem recepção, trata do asseio e decoração dos quartos e demais dependências do estabelecimento. Pode preparar e servir pequenos almoços e receber hóspedes.

7- *Empregado de turismo rural/habitação* - Em estabelecimentos de turismo rural, excluindo hotéis rurais, trata do asseio e decoração dos quartos, prepara e serve pequenos almoços.

8- *Controlador de mini bares* - Controla os mini bares nos quartos dos hóspedes, os stocks, repõe os menus, requisita os produtos à secção respetiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos mini bares.

9- *Controlador de room service* - Coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direção. Controla e regista diariamente as receitas do *room service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou categoria superior, se não, houver trabalhador especialmente afeto ao desempenho dessa função.

10- *Costureira* - Ocupa-se do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

4- Parque de campismo

1- *Encarregado de parque de campismo* - Compete-lhe supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

2- *Subencarregado de parque de campismo* - Coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, pode encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

3- *Rececionista de parque de campismo* - Ocupa-se dos serviços de receção e portaria. Acolhendo os campistas e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o empreendimento turístico e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no empreendimento turístico e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efetua reservas e demais serviços, procedendo à inscrição dos clientes nos registos do parque; atende pedidos e reclamações dos clientes; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, apurando o movimento geral do caixa e trata dos ficheiros gerais; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período noturno zela pela segurança dos clientes; efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de artigos de loja de conveniência e bar quando disponibilizados; guarda objetos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega e restituição das chaves dos alojamentos e das facilidades individualmente prestadas; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos clientes.

4- *Empregado de balcão de parque de campismo* - Serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio do balcão e a venda dos produtos expostos, quando integrado em serviço de loja de conveniência, cobrando as respetivas importâncias; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação dos padrões estabelecidos pelo empregador; exe-

cuta com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de viveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção, ou procede à sua aquisição direta aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais, presta contas diariamente ao encarregado de parque; atende pedidos e reclamações dos clientes; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, apurando o movimento geral do caixa e trata dos ficheiros gerais; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção. No *self service*, serve refeições e bebida; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos à exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

5- *Guarda do parque de campismo* - Sob a orientação e direção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

6- *Guarda de acampamento turístico* - É responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

5- Restauração e bebidas

1- *Diretor de produção (food and beverage)* - Coordena e orienta o setor de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elaborar e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respetivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido, controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respetivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à direção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do setor e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

2- *Diretor de restaurante* - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efetua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do Tribunal do Trabalho.

3- *Gerente de restauração e bebidas* - Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efetua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da receção de clientes e das suas reclamações sendo, responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

4- *Chefe de mesa/snack bar* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, to-

dos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante e *snack*. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

5- *Subchefe de mesa/snack bar* - Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

6- *Empregado de mesa* - Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo diretamente aos clientes ou servindo por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

7- *Escanção* - Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

8- *Empregado de snack bar* - Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes ao balcão. É responsável por um turno de lugares sentados ao balcão. Executa a preparação dos balcões para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; emprata pratos frios, confeciona e serve gelados. Executa o serviço de cafetaria nomeadamente preparando café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira, como «pregos». Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, prontamente a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala e limpeza dos balcões e utensílios de trabalho e ao transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos.

9- *Chefe de balcão* - Superintende e executa os trabalhos de balcão.

10- *Subchefe de balcão* - Coadjuva o chefe de balcão no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

11- *Empregado de balcão* - Atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros

produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição direta aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais, presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção; pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No self service, serve refeições e bebidas; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

12- *Rececionista de restauração* - Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador/não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidade de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contato com a receção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atento às reações dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter corretivo caso se justifiquem; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controle e fecho de caixa no final da operação

13- *Preparador de banquetes* - Procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

14- *Supervisor de bares* - Coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do diretor ou assistente de direção responsável pelo setor de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respetivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afetos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respetiva conservação.

15- *Chefe de barman* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

16- *Subchefe de barman* - Coadjuva o chefe de *barman* no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

17- *Barman* - Serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, de banquetes, etc.. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

18- *Chefe de cafetaria* - Superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

19- *Cafeteiro* - Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches, e confeção de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

20- *Empregado de jogos* - Encarrega-se do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de mesa.

21- *Distribuidor de refeições* - Em veículo próprio ou da empresa, procede à distribuição de refeições, embaladas ou não, prepara, condiciona, carrega e descarrega as refeições a transportar; no caso de máquinas automáticas, repõe os stocks.

6- Controle e economato

1- *Chefe de secção de controle* - Superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa

os trabalhos de controlo. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2- *Controlador* - Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

3- *chefe de compras/ecónomo* - Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

4- *Dispenseiro/cavista* - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

7- Cozinha

1- *Chefe de cozinha* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e grill. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios

2- *Subchefe de cozinha* - Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

3- *Cozinheiro* - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confeciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

4- *Assador/grelhador* - É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

5- *Cortador* - Procede ao corte e pesagem dos alimentos e, em caso de necessidade, executa tarefas de cozinheiro.

6- *Pizzaiolo* - Seleciona, lava, prepara e corta ingredientes, faz massa, estica-a, ornamenta-a com os ingredientes, mete-a e tira-a do forno.

8- Pastelaria/padaria/geladaria

1- *Pasteleiro/chefe ou mestre* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

2- *Subchefe/mestre pasteleiro* - Coadjuva e substitui o chefe/mestre pasteleiro no exercício das respetivas funções.

3- *Pasteleiro/oficial de pastelaria* - Prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo

procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

4- *Amassador/panificador* - Procede à preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins ou, utilizando máquinas apropriadas, que alimenta, regula manobra e controla; cuida da amassadora da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação; é responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas; manipula as massas e refresca o isco; cuida da limpeza e arrumação das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

5- *Forneiro* - Assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins, cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

9- Qualidade

1- *Diretor de qualidade* - Compete-lhe assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organoléticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos trabalhadores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e/ou ser responsável pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene.

2- *Nutricionista* - Compete-lhe implementar os procedimentos definidos pela direção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organoléticas. Para isso deve implementar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos trabalhadores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e/ou orientar todo o trabalho laboratorial. E/ou ser responsável pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene, elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3- *Microbiologista* - Adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá atuar a diferentes níveis: investigação de micro organismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de atividade biológica prejudicial à qualidade dos alimentos em causa; realizar atividades laboratoriais; investigação de micro organismos que possam efetuar a transformação de matérias primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microrganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

10- Higiene e limpeza

1- *Chefe de copa* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2- *Copeiro* - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção e executa podendo desempenhar funções não qualificadas na cozinha. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

3- *Encarregado de limpeza* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os serviços de limpeza.

4- *Empregado de limpeza* - Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

5- *Guarda de lavabos/vestiários* - Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

11- Abastecedoras de aeronaves

1- *Técnico de catering* - Orienta tecnicamente, toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (catering); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica em inglês ou francês, as mensagens, trocadas, via *telex*, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

2- *Supervisor* - Controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

3- *Controlador de operações* - Recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone, quer por telex ou rádio, e transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa enviando-as para a faturação depois de conferidas e controladas.

4- *Assistente de operações* - Auxilia num *catering* o diretor de operações na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos setores de uma operação de catering, com exceção da área de produção.

5- *Chefe de cais* - Nas cantinas abastecedoras de aeronaves, organiza, coordena e dirige todo o serviço de preparação, expedição e receção das diversas mercadorias, artigos e equipamentos, bem como a sua colocação nas aeronaves.

6- *Chefe de sala* - Cantinas abastecedoras de aeronaves orienta e sempre que necessário executa o serviço dos preparadores.

7- *Preparador/embalador* - Prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

8- *Empregado de bares de bordo* - Leva a cabo a feitura, manuseamento, registo e entrega dos bares de bordo, exercendo também funções de condução de viaturas. Recebe as mercadorias e produtos, confere-as, acondiciona-as e cuida da sua arrumação nas áreas de armazenamento de bares de bordo e de armazéns afiançados. Faz a gestão do armazém afiançado, nomeadamente, miniaturas e outros artigos controlados pela alfândega, procedendo á respetiva receção, conferência, reposição e gestão informática de entrada e saída de artigos. Faz a gestão informática dos bares de bordo, efetua a preparação, reposição e selagem dos trolleys de bares de vendas a bordo das aeronaves a fim de serem enviados para bordo das aeronaves, receciona os mesmos bares, conferindo-os e efetuando o levantamento das vendas a bordo e das faltas de material; quando ocorra uma anomalia comunica-a ás entidades competentes.

9- *Armazenista* - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e/ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede á distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega da requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários; receciona, prepara e confere o carregamento de bebidas e outros produtos destinados às aeronaves; elabora os respetivos manifestos de cargas; efetua a selagem dos *trolleys* e envia-os para a secção de despacho. É o trabalhador que prepara os trolleys, as louças, os talheres e o restante material de apoio á alimentação, conforme o plano de carregamento; procede á etiquetagem dos trolleys e envia o material preparado e etiquetado para as respetivas secções.

12- Refeitórios

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

2- *Empregado de refeitório* - Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros, mesas e utensílios de cozinha.

3- *Empregado de refeitório (cantinas concessionadas)* - executa nos diversos setores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, 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; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos setores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

4- *Chefe de cozinha* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e *grill*. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios

5- *Subchefe de cozinha* - Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

6- *Cozinheiro* - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confeciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

7- *Empregado de balcão* - Num bar concessionado atende e serve os clientes executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão.

13-Termas, *health clubs*, piscinas, praias, instalações de spa, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes

1- *Diretor* - Dirige e controlar o trabalho de todas as secções.

2- *Professor de natação* - Dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre; pode executar funções de nadador salvador na ausência ou impedimentos deste.

3- *Empregado de consultório* - Recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

4- *Empregado de inalações* - Encarrega-se do tratamento de inalações.

5- *Empregado de secção de fisioterapia* - Executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

6- *Banheiro termal* - Prepara o banho e outras operações como por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

7- *Buvete* - Dá a água termal em copo graduado.

8- *Duchista* - Executa operações de duche.

9- *Esteticista* - Executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.

10- *Manicuro/pedicuro* - Executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.

11- *Massagista terapêutico de recuperação e sauna* - Executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de *Vichy*, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, efetua diagnósticos de lesões e aplica os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Dá apoio à receção, sempre que necessário. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

12- *Banheiro/nadador salvador* - É responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

13- *Tratador/conservador de piscinas* - Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

14- *Vigia de bordo* - Exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador salvador.

15- *Bilheteiro* - É responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os

locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do setor.

16- *Empregado de balneários* - É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao setor/setores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

17- *Moço de terra* - Auxilia o banheiro nas suas tarefas podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

14- Golfe

1- *Diretor de golfe* - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com exceção dos aspetos laborais. É responsável pelo setor de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

2- *Professor de golfe* - Dá aulas de golfe.

3- *Secretário* - Coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe ainda executar as tarefas atribuídas ao Diretor de golfe nos casos em que este não exista.

4- *Rececionista* - Ocupa-se dos serviços de receção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respetivas contas.

5- *chefe de manutenção* - Superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que, deverá ter qualificação académica adequada.

6- *Capataz de campo* - Providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

7- *Capataz de rega* - Fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

8- *Operador de golfe* - Executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

9- *Chefe de caddie* - Orienta os serviços dos *caddies* bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respetivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

10- *Caddie* - Encarrega-se do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe de *caddie*; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

15- Animação e desportos

1- *Encarregado de animação e desportos* - Superintende, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal, assegura a promoção comercial da exploração.

2- *Monitor de animação e desportos* - Seleciona, orienta e anima a atividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

3- *Tratador de cavalos* - Cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

4- *chefe de bowling* - Dirige e orienta o funcionamento do bowling. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento e organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneios de competição.

5- *Empregado de bowling* - Zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova garantindo o seu bom estado e, na ausência do chefe, pode substituí-lo.

6- *Rececionista de bowling* - Coadjuva o chefe de *bowling*, acolhe os clientes, aponta as partidas, regista o número do vestuário e calçado, recebe e regista as importâncias recebidas.

7- *Disk jockey* - Opera os equipamentos, som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

8- *Rececionista de teleférico* - Embarca e desembarca os clientes, vende bilhetes, podendo ser encarregado também de ligar e desligar as máquinas.

9- *Eletromecânico de teleférico em geral* - Trata da manutenção e reparação dos equipamentos do teleférico.

16- Setor administrativo

1- *Diretor administrativo e financeiro* - Dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o diretor-geral.

2- *Diretor de serviços* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou 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.

3- *Diretor de recursos humanos* - Ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

4- *Técnico/coordenador de recursos humanos* - Compete-lhe auxiliar o diretor dos recursos humanos, colaborando nas atividades de recrutamento, contratação, acolhimento, formação e desenvolvimento, avaliação de desempenho, formação e processamento salarial. Responsável pelos processos administrativos referentes a recursos humanos.

5- *Formador* - Planeia, prepara, desenvolve e avalia as ações de formação.

6- *Chefe de departamento de divisão ou de serviços* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do setor 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 setor, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu setor e executa outras funções semelhantes.

7- *Contabilista certificado* - 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 da atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica 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; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo 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 profissional de técnico de contas.

8- *Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

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

10- *Secretário de direção* - Ocupa-se do secretário específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

11- *Controlador caixa* - Compete-lhe emitir contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, receção e balcão.

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

13- *Assistente administrativo* - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, 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 ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado 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. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencils e fotocopiadoras.

14- *Cobrador* - Efetua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

15- *Chefe de telefones* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de telefones.

16- *Telefonista* - Opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

17- Setor comercial

1- *Diretor comercial/diretor de relações públicas* - Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elaborar planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

2- *Técnico de marketing* - Desempenha as suas funções em harmonia com o promotor de vendas, promotor comercial e técnico de acolhimento (guest relations), ocupando-se dos contactos com terceiros que entrem na esfera de relacionamento do estabelecimento, promovendo-o junto destes.

3- *Gestor de preços (revenue manager)* - Utiliza, para calcular a melhor a política de preços no sentido de otimizar/maximizar os lucros gerados pela venda de um produto ou serviço vendido no estabelecimento, modelos matemáticos e de simulação e previsões de tendências de procura por segmento de mercado; antecipa e reage às tendências da procura para maximizar a receita/ocupação do estabelecimento.

4- *Promotor comercial/promotor de vendas* - Tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

5- *Caixeiro encarregado* - Substitui o gerente e na ausência deste encontra-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

6- *Caixeiro chefe de secção* - Coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

7- *Caixeiro* - Vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respetivas e transmite para execução. Elaborar ou colabora na realização de inventários periódicos. Efetua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efetua o registo das operações em folha de caixa.

18- Serviços técnicos e manutenção

1- *Diretor de serviços técnicos* - É responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita a prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para realização da sua atividade.

2- *Chefe de serviços técnicos* - Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3- *Eletromecânico em geral* - Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes elétricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; monta os componentes elétricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos elétricos a fim de efetuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detetar eventuais anomalias; desmonta quando necessário, os componentes avariados; repara ou substitui as peças e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, elétrica, mecânica ou eletrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos elétricos, aparelhagem de comando e proteção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, elétrica e eletrónica; pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações elétricas de alta ou de baixa tensão.

4- *Operário polivalente* - Sob as ordens do eletromecânico em geral, executa tarefas simples de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

19- Embarcações

1- *Mestre* - Comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

2- *Motorista marítimo* - É responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

3- *Marinheiro* - A bordo de uma embarcação, desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atração e desatração, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o Mestre ou o arrais nas respetivas ausências ou faltas.

20- Garagens

1- *Encarregado geral de garagens* - Atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga faturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a empregador.

2- *Empregado de garagem* - Atende os clientes e anota o serviço a efetuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspeto e limpeza da sua ação. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à atividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

21- Rodoviários

1- *Chefe de movimento* - Coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses setoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla dos consumos.

2- *Expedidor* - Orienta, dirige e coordena o setor de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

3- *Motorista* - Conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

4- *Ajudante de motorista* - Acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

22- Salas de bingo

1- *Chefe de sala* - Compete-lhe chefiar e controlar globalmente o funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

2- *Adjunto de chefe de sala* - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em ata, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

3- *Caixa fixo* - Tem a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

4- *Caixa auxiliar volante* - Realiza a venda direta dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

5- *Controlador de entradas* - procede à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

6- *Porteiro* - É responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

23- Categorias diversas

1- *Diretor artístico* - Organiza e coordena as manifestações artísticas, espetáculos de music hall e musicais, assegurando a chefia e direção deste setor da empresa. Programa as manifestações artísticas, seleciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na seleção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espetáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

2- *Encarregado de jardins* - Coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

3- *Florista* - Ocupa-se dos arranjos florais nos estabelecimentos e nas lojas de flores onde existam.

4- *Jardineiro* - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

5- *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas* - Vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

6- *Bailarino* - Executa os passos, as figuras, as expressões e os encadeamentos de um bailado, como solista ou como um dos parceiros de baile ou membro de um grupo de dança em espetáculos realizados no estabelecimento.

7- *Cantor* - Canta árias de música popular como solista ou como membro de um grupo vocal.

8- *Músico* - Toca como membro de uma banda, de uma orquestra de música popular ou num grupo musical.

9- *Contra regra* - Reúne todos os objetos, adereços e móveis necessários à representação, distribuindo-os pelos artistas e colocando-os em cena e responsabiliza-se pela disciplina no palco.

10- *Auxiliar de cena* - É responsável pelas manobras e demais tarefas que garantem a realização cénica dos espetáculos, eventos e galas.

Nota: Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o setor ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

ANEXO V

Horário de trabalho

Firma/empregador: _____

Sede: _____

Nome do estabelecimento: _____

Actividade: _____ NIPC: _____ CAE: _____

Secções: _____

Local: _____

Abertura às _____ e encerramento às _____

IRCT aplicável à actividade _____

Número de empreg.	Nome	Número da carteira profissional (*)	Categoria	Horário e descanso semanal						
				Domingo	2. ^a feira	3. ^a feira	4. ^a feira	5. ^a feira	6. ^a feira	Sábado
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										

Letra de horário	Especificação de horário de	Refeições (**)	Observações
A			
B			
C			
D			
E			
F			
G			

_____, __ de _____ de 20__

Pela firma,

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

(Revisão parcial para os anos de 2024/2025)

CAPÍTULO I

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

- 1- Este CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024.
- 2- (...)
- 3- O presente CCT vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses, renovando-se por períodos sucessivos de um ano.
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

CAPÍTULO II

Da admissãoCláusula 5.^a-A**Contratação a termo e utilização de trabalho temporário**

- 1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, nos termos da lei.
- 2- É vedado às empresas abrangidas pelo âmbito do presente CCT o recurso a contrato de utilização de trabalho temporário, fora das situações previstas na lei.
- 3- A utilização prevista no número anterior poderá ser, no máximo, 12 meses.
- 4- No caso de necessidade de contratar trabalhadores necessários para a continuidade da prestação dos serviços, os trabalhadores da empresa trabalho temporário terão preferência na admissão.

Cláusula 6.^a**Período experimental**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- Tendo o período experimental durado mais de 110 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.
- 6- (...)

Cláusula 8.^a*«Jus variandi»*. Substituição temporária

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

5- Caso a mudança temporária de funções seja determinada por substituição de outro trabalhador e se tenha prolongado por mais de 12 meses, o trabalhador terá:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 6- (...)

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partesCláusula 11.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade empregadora:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);

l) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) da cláusula seguinte.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalhoCláusula 20.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);

d) O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago com o acréscimo de 75 % sobre o estabelecido na alínea a).

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

CAPÍTULO VI

Da retribuiçãoCláusula 26.^a**Remuneração do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno prestado entre as 0 e as 6 horas será remunerado com um acréscimo de 30 % além do trabalho normal.

2- O restante trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % além do trabalho normal.

3- No caso dos trabalhadores cujo trabalho noturno integra no todo ou em parte o seu período normal de trabalho, a média deve ser calculado do seguinte modo:

$$M = \frac{N \times 52}{12}$$

M = Média mensal de horas noturnas;

N = Número de horas noturnas semanais.

Cláusula 27.^a**Subsídio de férias**

1- (...)

2- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 29.^a**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores com horários de trabalho a partir das 5 horas diárias inclusive, têm direito a um subsídio de alimentação por dia efetivamente trabalhado de:

a) Ano de 2024 4,50 €;

b) Ano de 2025 6,00 €.

2- Os trabalhadores com horários de trabalho diário inferior a 5 horas terão direito a um subsídio de alimentação proporcional às horas de trabalho diárias realizadas.

3- (...)

Cláusula 29.^a-A**Subsídio de risco nos hospitais**

1- Todos os trabalhadores que laborem em hospitais onde se presta cuidados de saúde em regime de internamento, têm direito a um subsídio de risco mensal.

2- Este subsídio de risco tem um valor de 2,75 € em 2024.

3- O valor a que se refere o número anterior, não integra, para todos os efeitos, o período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalhoCláusula 30.^a**Descanso semanal**

1- (...)

2- (...)

3- Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho em que passe a laborar aos domingos, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;

b) Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, e não estejam já afetos a horários de trabalho ao domingo, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;

c) Acréscimo de 16 % sobre a retribuição base mensal auferida no local de trabalho em que seja prestado trabalho aos domingos;

d) De sete em sete semanas:

i) Os trabalhadores que laborem 5 dias consecutivos por semana têm direito a folgar um sábado e domingo consecutivos;

ii) Os trabalhadores que laborem 6 dias consecutivos têm direito a folgar um domingo.

4- (...)

5- O acréscimo de 16 % a que se refere a alínea *c)* do número 3, integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6- (...)

7- (...)

Cláusula 33.^a

Tipos de falta

1- (...)

2- São consideradas faltas justificadas:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...);

l) As motivadas por doação de sangue.

3- (...)

Cláusula 34.^a-A

Efeitos de falta justificada

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

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

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

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

c) Falta para assistência a membro do agregado familiar:

i) O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral;

ii) O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável;

iii) Ao período de ausência previsto no número 1 acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador;

iv) No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo

agregado familiar;

d) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando exceda 30 dias por ano;

e) A que por lei seja como tal considerada, quando exceda 30 dias por ano;

f) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na alínea c) do número anterior é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 35.^a-A

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- O trabalhador pode, mediante declaração expressa comunicada ao empregador, substituir a perda de retribuição por motivo de faltas, mediante a renúncia a dias de férias em igual número.

2- A substituição de perda de retribuição pode ainda ocorrer, se para tanto houver acordo do empregador e trabalhador e nos termos desse acordo, através da prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de 4 horas por dia e de 60 por semana, bem como através de prestação de trabalho em dias de descanso.

3- As opções a que refere o número 1 devem salvaguardar o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, em caso de férias no ano da admissão.

Cláusula 55.^a

Remuneração mínima mensal garantida no setor

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Os valores resultantes dos ajustamentos aritméticos previstos nos números anteriores serão acertados para a unidade mais próxima e a partir de 2025 para a unidade superior.

6- As regras de salvaguarda fixadas nos números anteriores, não prejudicam as negociações tendentes à revisão da tabela salarial de cada ano.

7- As partes requererão a publicação da tabela de cada ano no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 29 de dezembro de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

Dra. Fátima Portulez, na qualidade de mandatária.

Dr. Marco Pinto, na qualidade de mandatário.

Dra. Inês Alvorão, na qualidade de mandatária.

Eng.º Bruno Moreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

Vivalda Silva, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Pereira, na qualidade de mandatário.

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

Octávio Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

Octávio Amaro, na qualidade de mandatário.

ANEXO II

Tabela de remunerações para 2024

<i>A) Trabalhadores de limpeza</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Supervisor geral	1 286,00 €
II	Supervisor	1 071,00 €
III	Operador abastecedor de aeronaves	911,00 €
	Controlador de limpeza de aeronaves	
	Encarregado geral	
IV	Encarregado	854,00 €
V	Lavador de vidros	849,00 €
VI	Lavador de viaturas	844,00 €
VII	Trabalhador de serviços gerais	834,00 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	
VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	829,00 €
IX	Trabalhador de limpeza	824,00 €
<i>B) Trabalhadores de jardinagem</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Encarregado de jardineiro	878,00 €
II	Jardineiro	844,00 €
III	Ajudante de jardineiro	824,00 €
	Cantoneiro	
<i>C) Trabalhadores de pest control e higiene</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Responsável ou técnico superior	1 166,00 €
II	Supervisor de serviços de desinfestação	976,00 €
	Supervisor de serviços de higiene	
III	Supervisor operacional	896,00 €
IV	Operador de armazém	869,00 €
	Operador especializado de desinfestação ou desinfetador	
	Técnico de higiene	
V	Técnico de desinfestação ou desinfetador	839,00 €
	Condutor/distribuidor	
VI	Higienizador	824,00 €
	Estagiário	

D) Restantes trabalhadores		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Diretor de serviços	1 624,00 €
II	chefe de departamento	1 429,00 €
	Analista de sistemas	
	Contabilista certificado	
III	chefe de divisão	1 189,00 €
IV	chefe de serviços	1 119,00 €
	Técnico superior de segurança do trabalho	
	Técnico de qualidade e ambiente	
V	chefe de secção	1 049,00 €
	chefe de vendas	
	Secretário de administração	
VI	Técnico administrativo principal	979,00 €
	Subchefe de secção	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de segurança do trabalho	
	Técnico de informática	
	Técnico de <i>marketing</i>	
	Secretário de direção	
	Encarregado de armazém	
VII	Técnico administrativo	909,00 €
	Fiel de armazém	
	Comercial	
	Motorista	
VIII	Assistente administrativo	875,00 €
	Conferente de armazém	
	Controlador de informática	
IX	Assistente administrativo II	839,00 €
	Distribuidor	
	Telefonista/rececionista	
X	Administrativo polivalente	824,00 €
	Servente ou auxiliar de armazém	
	Estagiário	

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente CCT aplica-se em Portugal Continental e às Regiões Autónomas e, em relação a estas últimas com exclusão do previsto na cláusula 55.º

2- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS que se dediquem às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; de *pest control* e higiene; de desinfestação, desratização e similares; de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoios prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da associação; e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo I.

3- Este CCT aplica-se a cerca de 50 empresas e 40 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- Este CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024.

2- As partes requererão, conjuntamente e em simultâneo com o depósito deste CCT, a portaria de extensão que alargue o seu âmbito de aplicação a todas as empresas que se dediquem à prestação de «*facility services*», ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal e aos trabalhadores ao seu serviço.

3- O presente CCT vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses, renovando-se por períodos sucessivos de um ano.

4- A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 30 meses após a data da sua entrada em vigor.

5- A denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, ser acompanhada de fundamentação quanto a critérios de ordem económica, estruturais ou os desajustamentos do regime da convenção denunciada.

6- Sem prejuízo do prazo a que referem os números 3 e 4, qualquer das partes pode propor a revisão da convenção, total ou parcial, decorridos os primeiros 20 meses de vigência.

7- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da sua receção.

Cláusula 3.^a

Arbitragem

1- Tendo havido denúncia da convenção, as partes obrigam-se a negociar de boa fé, na tentativa de acordarem uma nova convenção que revogue e substitua a convenção denunciada.

2- Se, decorridos 15 meses sobre a data da apresentação da denúncia e da proposta de nova convenção, as partes não tiverem chegado a acordo, nem diretamente entre si, nem, eventualmente, com o apoio dos serviços de conciliação e mediação do Ministério do Trabalho e Segurança Social, qualquer delas poderá:

a) Propor à outra o recurso a um processo de mediação independente;

b) Ou, desde logo, desencadear um processo de arbitragem para decidir sobre as matérias em litígio.

3- Caso seja aceite a proposta de recurso à mediação e as partes acordem na escolha do mediador, bem como sobre o objeto da mediação, o mediador disporá de um prazo de 120 dias para promover as diligências que julgue adequadas a obter um acordo entre as partes.

4- Findo esse prazo sem que o acordo seja alcançado, pode ainda qualquer das partes recorrer à arbitragem.

5- Para o efeito, a parte que o pretender, comunicará à outra parte:

a) O objeto da arbitragem, isto é, as cláusulas controvertidas que pretende ver dirimidas pelos árbitros;

b) A identidade do árbitro por ela escolhido para integrar o Tribunal Arbitral.

6- A outra parte fica, então, obrigada a responder no prazo de 30 dias e a indicar o árbitro por ela escolhido.

7- Os dois árbitros escolhidos pelas partes devem, no prazo de 30 dias, acordar na escolha de um terceiro árbitro, que presidirá ao tribunal.

8- Os três árbitros devem aceitar expressamente o mandato que lhes foi cometido, mediante declaração expressa, devendo o árbitro presidente fazer uma declaração complementar no sentido de que não se verificam condições, objetivas ou subjetivas, que obstem à sua independência e imparcialidade.

9- Com a aceitação do terceiro árbitro, considerar-se-á constituído o Tribunal Arbitral com a missão de proferir decisão que solucione o litígio, tendo por objeto as cláusulas controvertidas.

10- Na falta de acordo prévio entre as partes quanto ao regulamento e ao desenvolvimento do processo arbitral, caberá ao tribunal fixar os termos do processo.

11- O tribunal dispõe de um prazo de 9 meses a contar da sua constituição para proferir a decisão final, salvo se as partes vierem a acordar em prolongar o mandato do tribunal.

12- Até à aceitação do mandato pelo árbitro presidente, as partes poderão acordar em fixar um prazo mais curto.

13- As partes podem ainda acordar, na pendência da arbitragem, em retomar o processo de negociações diretas.

14- O mandato do tribunal caducará se, antes de esgotado o prazo a que aludem os números 11 e 12, as partes comunicarem aos árbitros que alcançaram um acordo para a solução das matérias que submeteram à decisão dos árbitros.

15- Prosseguindo a arbitragem, a convenção denunciada manter-se-á em vigor até à extinção do mandato do Tribunal Arbitral.

16- Da arbitragem não poderá resultar diminuição dos direitos previstos no Código do Trabalho e das partes intervenientes na sua celebração.

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- A idade mínima para a admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na lei.

2- As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 5.^a

3- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem, ou que tenham desempenhado funções, que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

4- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurará a entidade empregadora dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5- No preenchimento das vagas e de novos postos de trabalho, o empregador dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores já ao seu serviço e que tenham apresentado a sua candidatura, com a aplicação sucessiva dos seguintes critérios:

a) Em primeiro lugar, aos interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial e até per fazerem o horário completo;

b) Em segundo lugar, aos trabalhadores com maior antiguidade na empresa;

c) Finalmente, aos trabalhadores com domicílio mais próximo do local de trabalho.

6- Para efeito do número anterior, os trabalhadores interessados em mudar de horário ou de local de trabalho deverão formalizar a respetiva candidatura por escrito.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

1- Limpeza

A idade mínima de admissão exigida é a seguinte: Lavadores de vidros, encarregados e supervisores - 18 anos.

2- Telefonistas/rececionista

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

3- Profissionais do comércio e armazém

a) A idade mínima de admissão é de 18 anos;

b) Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais;

c) Não poderão ser admitidos como praticantes, trabalhadores com mais de 18 anos;

d) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

4- Comerciais

A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

5- Empregados de escritório

A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

6- Jardineiros

a) Jardineiro - Idade mínima de admissão 18 anos;

b) Ajudantes de jardineiros - Os ajudantes de jardineiros que completem dois anos, seguidos ou intermitentes, de prática ascenderão imediatamente a jardineiros.

Cláusula 5.^a-A**Contratação a termo e utilização de trabalho temporário**

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, nos termos da lei.

2- É vedado às empresas abrangidas pelo âmbito do presente CCT o recurso a contrato de utilização de trabalho temporário, fora das situações previstas na lei.

3- A utilização prevista no número anterior poderá ser, no máximo, 12 meses.

4- No caso de necessidade de contratar trabalhadores necessários para a continuidade da prestação dos serviços, os trabalhadores da empresa de trabalho temporário terão preferência na admissão.

Cláusula 6.^a**Período experimental**

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

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

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

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 50 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

5- Tendo o período experimental durado mais de 110 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

6- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 4 e 5, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 7.^a**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- Cabe à entidade empregadora determinar a categoria profissional a atribuir ao trabalhador.

Cláusula 8.^a**«Jus variandi». Substituição temporária**

1- A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A decisão do empregador deve ser comunicada por escrito, com indicação da justificação e do tempo previsível.

3- O trabalhador colocado na situação a que se refere o número 1, tem direito a auferir a retribuição correspondente à atividade temporariamente desempenhada, enquanto esta se mantiver.

4- O disposto nos números anteriores também é aplicável nas situações de desempenho temporário de funções não compreendidas no objeto do contrato justificadas pela necessidade de substituição de outro trabalhador.

5- Caso a mudança temporária de funções seja determinada por substituição de outro trabalhador e se tenha prolongado por mais de 12 meses, o trabalhador terá:

a) Direito a prolongar a retribuição que vinha recebendo por mais seis meses após o regresso do trabalhador substituído;

b) Direito a manter a remuneração e a adquirir a categoria do trabalhador substituído a partir do momento em que seja definitivo o não regresso do substituído;

c) Direito de preferência na ocupação de um posto de trabalho equivalente ao do substituído, no mesmo local ou noutro diferente onde a vaga se verifique, adquirindo, nessa situação, o direito à retribuição e à categoria profissional correspondente.

6- O trabalhador contratado a termo, para substituir trabalhador ausente, passa a efetivo caso essa ausência se torne definitiva, com a categoria correspondente às funções que vinha efetivamente exercendo e com a retribuição correspondente ao nível de ingresso nessa categoria profissional.

Cláusula 9.^a**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

1- Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito:

a) À remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais;

b) À categoria profissional correspondente às funções que representem a sua ocupação com caráter predominante.

2- Salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partesCláusula 10.^a**Deveres do empregador**

1- São deveres do empregador, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Cumprir as disposições da lei e deste CCT;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, nomeadamente, determinar ao pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Pagar pontualmente a retribuição devida;

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

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

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

g) Transcrever, a pedido do trabalhador, qualquer ordem considerada incorreta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;

- h)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i)* Facilitar, nos termos da lei e do presente CCT, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais atividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais;
- j)* Manter um relacionamento correto com as estruturas representativas do trabalhador, designadamente através da prestação atempada das informações que por aquelas tenham sido solicitadas e sejam relevantes e do interesse dos trabalhadores da empresa;
- k)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- l)* Adotar, no que se refere à saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes e, nomeadamente, da correta utilização de máquinas e demais equipamentos;
- m)* A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador o duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos;
- n)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença, assim como os equipamentos de proteção adequados à prevenção dos riscos de saúde e segurança, nomeadamente luvas;
- o)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- p)* Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual até quatro vezes por ano;
- q)* Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.
- 2- A entidade empregadora deve informar, por escrito, o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, designadamente aqueles a que se refere o artigo 106.º do Código do Trabalho, nos 60 dias subsequentes aqueles a que se refere o contrato, ou da solicitação do trabalhador com contrato de trabalho em execução.
- 3- Sempre que se verifique qualquer alteração dos elementos objeto de informação, a entidade empregadora deverá comunicá-la ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre nos trinta dias subsequentes à data da sua produção de efeitos, exceto se a referida alteração resultar da lei, regulamento da empresa ou Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 4- A entidade empregadora enviará aos sindicatos ou às suas delegações regionais, até ao dia 15 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, diretamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhados de mapas de quotizações devidamente preenchidos, onde constem: nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que se refere, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando possua), categoria profissional, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a situação (baixa, cessação do contrato, etc.).

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à entidade empregadora:
- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e com o acordo escrito do trabalhador;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, e no presente CCT;
- g)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo

nos casos especialmente previstos no Código do Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *f)* da cláusula seguinte.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora e enquanto os estiver a utilizar;

h) Executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pela entidade empregadora, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

k) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, aplicando-se o disposto na lei;

l) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar os superiores hierárquicos com verdade e espírito de justiça factos respeitantes aos seus subordinados;

m) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos;

n) Comparecer nas consultas de medicina no trabalho, as quais devem ser agendadas, em regra, para o período normal de trabalho do trabalhador, sem prejuízo de ser ressarcido de eventual acréscimo de despesas de deslocação, ou, em caso de impossibilidade justificada pelo trabalhador, em data e hora marcada por comum acordo entre as partes;

o) Informar a entidade empregadora sobre aspetos relevantes para a prestação da relação laboral, nomeadamente morada, estado civil, número de dependentes, situação face à reforma, doença ou acidente incapacitante e quaisquer eventuais alterações.

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

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 13.^a

Definição

1- O local de trabalho é o geograficamente convencionado entre as partes para prestação da atividade do trabalhador.

2- O local habitual de trabalho é onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato e onde, em concreto, o trabalhador executa a sua atividade, com caráter de estabilidade.

3- São nulas as cláusulas constantes de contratos individuais de trabalho, ou de acordos isoladamente celebrados que, pela sua natureza, tornem indeterminável o local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Direito ao local de trabalho

1- A entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Em caso de necessidade de transferência para outro local de trabalho motivada pela redução da empreitada ou mudança parcial de estabelecimento observar-se-ão, salvo acordo em sentido diferente, os critérios a seguir indicados, pela mencionada ordem de preferência:

a) Transferência por mútuo acordo constante de documento escrito uma vez verificada a necessidade de transferência a que se refere este número;

b) Trabalhadores cujos horários deixam de existir;

c) Trabalhadores com menos antiguidade;

d) Trabalhadores com menos tempo de serviço no local de trabalho.

4- Nas situações reguladas no número 3 desta cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério.

5- A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, bem como metade do tempo de deslocação se este exceder, e na parte em que exceda, em pelo menos 45 minutos o tempo total de deslocação anterior.

6- Não releva para os efeitos dos números anteriores a mudança do local de trabalho, de que não resulte prejuízo para o trabalhador.

7- Salvo transferência por mútuo acordo a entidade empregadora deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

8- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência.

Cláusula 15.^a

Perda de um local de trabalho ou cliente

1- A perda de um local de trabalho por parte da entidade empregadora não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.

2- Considera-se perda de um local de trabalho a substituição do empregador por outra entidade, seja o próprio utilizador, seja outro prestador de serviços, que passe a assegurar, total ou parcialmente, a atividade que vinha sendo assegurada pelos trabalhadores do empregador afetos a esse local, seja a iniciativa da cessação do contrato de prestação de serviços da entidade empregadora, do utilizador do serviço ou de ambos.

3- Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade que, nos termos do número 2, passar a assegurar a atividade do empregador, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior diretamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

5- Para os efeitos do disposto no número 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há menos de 120 dias;

b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

6- Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, o empregador obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

7- Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, o empregador que perder o local de trabalho é obrigado a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção do pedido, à entidade que obteve a nova empreitada e ao sindicato outorgante representativo dos respetivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:

- a) Nome, morada, endereço eletrónico e telefone dos trabalhadores;
- b) Número de identificação da Segurança Social e data de nascimento;
- c) Categoria profissional;
- d) Horário de trabalho;
- e) Situação sindical de cada trabalhador, em particular quanto ao desconto da respetiva quotização e seu envio ao sindicato em que o trabalhador está sindicalizado;
- f) Data da admissão na empresa e, se possível, no setor;
- g) Início da atividade no local de trabalho;
- h) Situação contratual: a prazo ou permanente;
- i) Se a prazo, cópia de contrato;
- j) Mapa de férias do local de trabalho;
- k) Extrato de remuneração dos últimos 120 dias ou, na sua falta, cópia dos recibos de vencimento, caso tenha ocorrido alteração de algum dos componentes de carácter regular e permanente nesse período;
- l) Situação perante a medicina no trabalho;
- m) Indicação da data e tipo (admissão, periódico ou ocasional) do último exame médico e respetivo resultado;
- n) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

9- O empregador que ganhar a empreitada não pode exigir que os documentos a que se refere o número anterior lhe sejam entregues com antecedência superior a 15 dias em relação ao início do serviço.

10- O empregador que ganhar a prestação de serviço dará continuidade ao disposto na alínea e), do número 7.

11- No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

12- O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitada.

13- O disposto na presente cláusula é globalmente mais favorável em relação ao regime legal da transmissão de empresa ou estabelecimento, devendo sobre ele prevalecer.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no número anterior, serão considerados os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período de sete semanas, ou no máximo de 8 semanas.

3- O empregador fica obrigado a manter um registo rigoroso dos tempos prestados acima ou abaixo das 40 horas semanais, de modo a que cada trabalhador possa conhecer, a qualquer momento, a respetiva situação.

4- Para os trabalhadores das tabelas A e B, o período normal de trabalho diário será interrompido, em regra, por um intervalo de uma hora, de modo a garantir que o trabalhador não preste mais do que cinco horas de trabalho consecutivas.

5- Para os restantes trabalhadores aquele período de intervalo, em regra, não será inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

6- Os intervalos a que se referem os números 4 e 5 poderão ser reduzidos até 30 minutos.

7- Os horários de trabalho até 6 horas diárias consecutivas são dispensados dos intervalos acima referidos, sem prejuízo do gozo de uma pausa de 15 minutos nos horários que excedam 4 horas consecutivas.

8- O período de trabalho diário poderá ser interrompido por intervalos de duração superior a duas horas.

9- Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade empregadora, de harmonia com as disposições legais.

10- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal pode ser inferior a doze horas.

11- Os trabalhadores que prestem serviço com obrigação de permanência no local de trabalho em todo o seu horário de trabalho diário e/ou que não possam ausentar-se do local de trabalho por exigências do serviço, têm direito a uma pausa diária, de trinta minutos contando, para todos os efeitos, como período normal de trabalho e não determinando qualquer perda de retribuição nem alargamento do horário de trabalho, em condições a definir pela entidade empregadora conforme as exigências do serviço, mas de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

12- Durante as pausas a que se refere o número anterior, deve ficar garantida a continuidade da laboração, contando, para todos os efeitos, como tempo de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 17.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador poderá ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes da lei e do presente CCT.

2- Os trabalhadores com menos de 40 horas semanais são remunerados na proporção do tempo de trabalho acordado pelas partes.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 24.^a

4- Não devem existir contratos de trabalho com duração inferior a 15 horas semanais de trabalho.

5- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de março de 1987 que praticam horários de trabalho de pelo menos trinta e sete horas por semana, auferindo retribuição a tempo completo, são considerados para todos os efeitos como trabalhadores a tempo inteiro.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

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

d) Exercício da atividade de transporte e de vendas.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial conforme prevista no Código de Trabalho.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado fora do horário normal de trabalho do trabalhador, por determinação prévia escrita do empregador.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Só haverá lugar a trabalho suplementar em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamen-

te fundamentados e comprovados.

4- Havendo necessidade de recorrer a trabalho suplementar, este deverá ser distribuído, na medida do possível, por forma equitativa, por todos os trabalhadores do local de trabalho que o desejem.

5- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

6- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores;

b) A tolerância de quinze minutos prevista no Código do Trabalho.

7- Cada trabalhador poderá realizar até 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário, incluindo para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho.

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

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % pelas horas ou frações destas, em dia em que o trabalhador, no âmbito do seu horário habitual, preste serviço;

b) 75 % por cada hora ou fração, em dia feriado;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, sem prejuízo do pagamento das horas noturnas;

d) O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago com o acréscimo de 75 % sobre o estabelecido na alínea a).

2- O trabalhador que, no seu horário normal, não preste trabalho em dia feriado, se for convocado para trabalhar, independentemente da sua retribuição mensal, auferirá 100 % da correspondente retribuição horária com um acréscimo de 75 %, por cada hora ou fração trabalhada.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

4- Sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a, o trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 21.^a

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador que prestar trabalho normal em dia feriado em empresa dispensada de suspender o funcionamento em dia feriado tem direito a um acréscimo de 100% da retribuição correspondente.

2- O regime do número 1 aplica-se igualmente nos casos em que a empresa dispensada de suspender o funcionamento em dia feriado, seja apenas a empresa cliente e a execução do trabalho normal em dia feriado ocorra no âmbito dos serviços prestados pela entidade empregador a esse cliente.

Cláusula 22.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 23.^a

Noção de retribuição

1- A retribuição mensal integra o que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem direito de receber como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal engloba a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- Consideram-se remunerações mínimas as constantes do anexo II do presente contrato.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho

1- A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

2- Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

Sendo:

Vh o valor da hora de trabalho;

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

Sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual;

Vm o vencimento mensal;

n o número de horas de trabalho normal por semana.

3- O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

Sendo N o correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efetivo, que é calculado como se segue:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

Sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

Cláusula 25.^a

Documento a entregar ao trabalhador no ato do pagamento

1- No ato do pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;

b) Número de inscrição na Segurança Social do trabalhador;

c) Período a que respeita a retribuição de base e discriminando todas as demais prestações pagas;

d) Indicação do montante líquido e de todos os descontos e deduções efetuados, bem como o montante líquido a receber;

e) Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

2- O pagamento será feito preferencialmente por transferência bancária e o recibo poderá ser remetido ao trabalhador por correio eletrónico e/ou disponibilizado em plataforma informática.

3- O trabalhador pode solicitar, à entidade patronal a entrega do recibo de vencimento em suporte papel, que deverá ser entregue no prazo de 15 dias.

Cláusula 26.^a**Remuneração do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno prestado entre as 0h00 e as 6h00 será remunerado com um acréscimo de 30 % além do trabalho normal.

2- O restante trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % além do trabalho normal.

3- No caso dos trabalhadores cujo trabalho noturno integra no todo ou em parte o seu período normal de trabalho, a média deve ser calculado do seguinte modo:

$$M = \frac{N \times 52}{12}$$

M = Média mensal de horas noturnas;

N = Número de horas noturnas semanais.

Cláusula 27.^a**Subsídio de férias**

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

2- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 28.^a**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho.

3- 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 prestado 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.

Cláusula 29.^a**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores com horários de trabalho a partir das 5 horas diárias inclusive, têm direito a um subsídio de alimentação por dia efetivamente trabalhado de:

a) Ano de 2024 4,50 €;

b) Ano de 2025 6,00 €.

2- Os trabalhadores com horários de trabalho diário inferior a 5 horas terão direito a um subsídio de alimentação proporcional às horas de trabalho diárias realizadas.

3- O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 29.^a-A**Subsídio de risco nos hospitais**

1- Todos os trabalhadores que laborem em hospitais onde se presta cuidados de saúde em regime de internamento, têm direito a um subsídio de risco mensal.

- 2- Este subsídio de risco tem um valor de 2,75 € em 2024.
- 3- O valor a que se refere o número anterior, não integra, para todos os efeitos, o período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pelas tabelas A, B, e C têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal obrigatório ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2- Excecionalmente, poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal, quando o serviço, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço.

3- Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho em que passe a laborar aos domingos, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;

b) Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, e não estejam já afetos a horários de trabalho ao domingo, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;

c) Acréscimo de 16 % sobre a retribuição base mensal auferida no local de trabalho em que seja prestado trabalho aos domingos;

d) De sete em sete semanas:

i) Os trabalhadores que laborem 5 dias consecutivos por semana têm direito a folgar um sábado e domingo consecutivos;

ii) Os trabalhadores que laborem 6 dias consecutivos têm direito a folgar um domingo.

4- A partir de janeiro de 2022, os trabalhadores afetos a horários abrangidos pelo regime regulado nos números 2 e 3, com 37 horas e 30 minutos semanais e com intervalos inferiores a uma hora, cumprirão um horário normal de trabalho diário de 8 horas diárias e de 40 horas semanais, com direito a uma pausa de 30 minutos, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo e durante a qual se manterão disponíveis para garantir a continuidade da laboração.

5- O acréscimo de 16 % a que se refere a alínea *c)* do número 3, integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6- O regime disposto no número 3 prevalece sobre qualquer outro que esteja a ser praticado, em relação aos trabalhadores a que se refere a alínea *d)* do número 3.

7- Os restantes trabalhadores, abrangidos pela tabela D, têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 31.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

b) A Terça-Feira de Carnaval para os profissionais da tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores do respetivo utilizador do serviço.

Cláusula 32.^a

Faltas - Definição

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 33.^a

Tipos de falta

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de filhos, pais, cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo 251.º, do Código do Trabalho;
 - c) Para efeitos da efetivação dos direitos da alínea anterior:
 - i) A contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento;
 - ii) Se o falecimento, e/ou o conhecimento, ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento inicia-se no dia seguinte;
 - d) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;
 - e) 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;
 - f) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do artigo 49.º, artigo 50.º ou artigo 252.º, do Código do Trabalho respetivamente;
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
 - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - k) A que por lei seja como tal considerada;
 - l) As motivadas por doação de sangue.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 34.^a

Comunicação de ausência

- 1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- 3- A ausência, de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista, em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- 5- A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 6- Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador, a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora, o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que processou o atendimento.
- 7- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 34.^a-A**Efeitos de falta justificada**

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

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

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

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

c) Falta para assistência a membro do agregado familiar;

i) O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral;

ii) O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável;

iii) Ao período de ausência previsto no número 1 acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.;

iv) No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;

d) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando exceda 30 dias por ano;

e) A que por lei seja como tal considerada, quando exceda 30 dias por ano;

f) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na alínea *c)* do número anterior é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 35.^a**Efeitos de falta injustificada**

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

2- Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

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

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

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 35.^a-A**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- O trabalhador pode, mediante declaração expressa comunicada ao empregador, substituir a perda de retribuição por motivo de faltas, mediante a renúncia a dias de férias em igual número.

2- A substituição de perda de retribuição pode ainda ocorrer, se para tanto houver acordo do empregador e trabalhador e nos termos desse acordo, através da prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de 4 horas por dia e de 60 por semana, bem como através de prestação de trabalho em dias de descanso.

3- As opções a que refere o número 1 devem salvaguardar o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, em caso de férias no ano da admissão.

Cláusula 36.^a**Férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço

efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

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

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

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

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

6- Da aplicação do disposto no número 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

7- Poderão acumular os períodos de férias relativos a dois anos de trabalho, os trabalhadores estrangeiros e os trabalhadores nacionais, que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, mediante acordo da entidade empregadora.

Neste caso, o pagamento do subsídio de férias do ano em que o acordo foi celebrado, é da responsabilidade da entidade empregadora que detiver o contrato em 31 de dezembro desse mesmo ano.

9- O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

11- Quando da marcação de férias:

- a) O período de férias deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador;
- b) Não havendo acordo, compete ao empregador fixar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, respeitando os condicionalismos da lei;
- c) Na situação prevista na alínea anterior o empregador só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

11- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode cumular-se o gozo de metade das férias vencidas no ano anterior com as férias vencidas no ano em causa.

12- Para os efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

13- É vedado ao empregador interromper as férias do trabalhador contra sua vontade depois de este as ter iniciado, exceto por motivos imperiosos e justificados.

14- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá o direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como o respetivo subsídio.

15- 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.

16- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

18- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 4.

19- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

21- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto na alínea b) do número 10.

22- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

23- Os trabalhadores podem renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 37.^a

Licença sem retribuição

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

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, com exceção do direito à manutenção do local de trabalho.

Cláusula 38.^a

Impedimento prolongado

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

2- O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no número 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vá ter duração superior a aquele prazo.

3- O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

6- Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

CAPÍTULO IX

Do poder disciplinar

Cláusula 40.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias desde que sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infração 20 dias e em cada ano civil o total de 60 dias.

3- Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infração.

4- Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas *c)*, *d)* e *e)* do número 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infração foi conhecida pelo empregador, sob pena de caducidade.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7- No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, domingos e feriados.

8- A aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

CAPÍTULO X

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 41.^a

Medidas de segurança e proteção

1- No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o setor no que se refere à saúde e segurança no trabalho.

2- Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas antecipadamente, tendo em vista a integração de medidas de prevenção, por forma a otimizar os índices de segurança.

3- As medidas de segurança adotadas deverão privilegiar a proteção individual e responder adequadamente aos riscos específicos que possam ocorrer na execução dos trabalhos, exceto nos casos de impossibilidade técnica.

4- O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de proteção deve ser garantido mediante controlo periódico.

5- Nos trabalhos que envolvam riscos especiais dever-se-á proporcionar informação e formação específica, bem como adotar os respetivos procedimentos de segurança.

Cláusula 42.^a

Prevenção de alcoolemia

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de máquinas, instrumentos de corte, trabalhos em altura e trabalhos em valas, esgotos e fossas.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como aqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, em caso de taxa de alcoolemia

igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento, sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

CAPÍTULO XI

Da atividade sindical e coletiva dos trabalhadores

Cláusula 43.^a

Libre exercício da atividade sindical - Princípios gerais

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade representa a profissão ou categoria respetiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, exceto a perda da respetiva remuneração.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de dezassete horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso o empregador ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respetivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este), quando não existirem comissões.

Cláusula 45.^a

Instalação das comissões sindicais

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções,

3- As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos números 1 e 2 desta clausula.

Cláusula 46.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à atividade sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas, exceto em

casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a atividade sindical na empresa e no local de trabalho, desde que sem prejuízo do seu normal funcionamento.

4- Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, observando-se o estipulado na cláusula 14.^a, número 3, nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 47.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1- Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2- A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4- Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam aqueles e em número mínimo de três e o máximo de sete.

5- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores - Um delegado sindical;

b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores - Dois delegados sindicais;

c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores - Três delegados sindicais;

d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores - Quatro delegados sindicais;

e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores - Seis delegados sindicais;

f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores - O número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6- Nos locais do trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no número 5 desta cláusula será de mais um delegado, quando se justifique.

7- A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respetivos secretariados

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

1- Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afetem;

2- Elaborada nota de culpa, e a partir desta fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final mediante solicitação expressa do trabalhador, ou trabalhadores arguidos;

3- Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

4- Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a Segurança Social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Reuniões com órgãos de gestão de empresa

1- Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de

comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma ata, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4- O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 50.^a

5- Os secretários da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6- Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

Cláusula 50.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco horas por mês, ou a oito horas, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical ou comissão sindical.

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

3- Os delegados sindicais ou a respetiva associação sindical, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar sempre que possível, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de um dia.

4- Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

5- Cada sindicato poderá determinar que os créditos de horas dos seus delegados sindicais, trabalhadores da mesma empresa, sejam, no seu conjunto, utilizados por um único delegado sindical, ou por um número limitado dos mesmos.

6- Para efeitos do previsto no número anterior o sindicato respetivo informará a empresa, por escrito, da intenção de exercer aquele direito e da identificação dos utilizadores do conjunto de crédito de horas remuneradas.

CAPÍTULO XII

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 51.^a

Indumentária

1- Os trabalhadores, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.

2- A escolha do tecido e corte de fardamento, deverá ter em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

Cláusula 52.^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- Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.

3- Qualquer queixa de assédio deverá ser comunicada às associações sindicais outorgantes pela entidade empregadora, no prazo máximo de 5 dias.

Cláusula 53.^a

Comissão paritária

1- As partes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por duas partes, sendo uma parte representada por dois representantes de cada sindicato outorgante e a outra parte representada por quatro representantes da associação patronal, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, dentro de vinte dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respetivos representantes.

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

4- Não é permitido, salvo unanimidade das partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6- Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

7- Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão, tanto as associações sindicais como a associação patronal que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número 2.

Cláusula 54.^a

Observatório do setor da limpeza industrial

As partes outorgantes do presente CCT procurarão criar um observatório do setor da limpeza industrial.

Cláusula 55.^a

Remuneração mínima mensal garantida no setor

1- Os valores constantes da tabela salarial acordada serão objeto de ajustamento se o valor fixado para o nível 9 deixar de ser superior ao rendimento mínimo mensal garantido em, pelo menos, 0,5 % (meio por cento).

2- Caso venha a verificar-se a hipótese contemplada no número anterior, aplicar-se-ão os seguintes princípios:

a) Salário do nível 9 será ajustado para o valor que resultar da majoração do rendimento mínimo mensal garantido em 0,5 % (meio por cento);

b) Os valores dos demais níveis serão incrementados em montante igual ao valor absoluto do acréscimo aplicado ao nível 9.

3- As regras constantes dos números anteriores, a partir de 2022 inclusive, aplicar-se-ão sempre que a retribuição mínima do nível 9 for inferior ao valor do rendimento mínimo mensal garantido acrescido de 0,5 %.

4- Os ajustamentos a que se referem os números anteriores são exigíveis a partir do mês da entrada em vigor do rendimento mínimo mensal garantido.

5- Os valores resultantes dos ajustamentos aritméticos previstos nos números anteriores serão acertados para a unidade mais próxima e a partir de 2025 para a unidade superior.

6- As regras de salvaguarda fixadas nos números anteriores, não prejudicam as negociações tendentes à revisão da tabela salarial de cada ano.

7- As partes requererão a publicação da tabela de cada ano no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 56.^a

Disposições finais e manutenção de regalias anteriores

1- O presente CCT substitui o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2022 e as alterações salariais para o

ano de 2023 publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, entre a mesma associação patronal e a FETESE e os sindicatos outorgantes.

2- A substituição a que se refere o número 1 não prejudica a declaração de revogação do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS, Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2004 e o CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE e os sindicatos outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2015, tal como consta da cláusula 56.ª número 1 do CCT 2020.

3- As disposições do presente contrato coletivo têm um carácter globalmente mais favorável para os trabalhadores por ela abrangidos do que as disposições das anteriores convenções coletivas que lhes foram aplicáveis, incluindo as de carácter administrativo.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula, da aplicação do presente contrato não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Lisboa, 29 de dezembro de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

Dr.ª Fátima Portulez, na qualidade de mandatária.

Dr. Marco Pinto, na qualidade de mandatário.

Dr.ª Inês Alvorão, na qualidade de mandatária.

Eng.º Bruno Moreira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

Vivalda Silva, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Pereira, na qualidade de mandatário.

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

Octávio Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

Octávio Amaro, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Definição de funções

Todos trabalhadores que desempenham as funções descritas neste anexo, têm responsabilidade de respeitar as normas de saúde e segurança no trabalho e de proteção do ambiente.

A) Trabalhadores de limpeza

Supervisor geral - É o trabalhador que supervisiona ao serviço de uma empresa e coordena e dirige dois ou mais supervisores, competindo-lhe, quando necessário, o exercício das funções destes trabalhadores.

Supervisor - É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, faz a gestão dos recursos humanos, dos produtos, equipamentos e materiais em vários locais de trabalho, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e elabora orçamentos, competindo-lhe ainda manter uma boa relação com os clientes e garantir toda a informação necessária à execução dos processos administrativos dos trabalhadores das suas equipas.

Operador abastecedor de aeronaves - É o trabalhador que abastece as aeronaves de água potável, procede aos despejos, removendo os detritos dos lavabos das aeronaves e demais detritos procedentes das mesmas, utilizando viatura que lhe é distribuída, podendo efetuar o transporte de pessoal e material necessário à limpeza da aeronave.

Controlador de limpeza em aeronaves - É o trabalhador que coordena toda a operação destinada à limpeza de aeronaves, recolhendo as informações diretas e ou informatizadas dos núcleos operacionais dos clientes,

por forma a informar as equipas de trabalho acerca da especificidade do serviço, negocia com os clientes os tempos necessários a cada prestação de assistência e controla a sua execução. Poderá ainda, no caso de estar para tanto habilitado conduzir viaturas na placa, para transporte de pessoal e equipamentos.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais encarregados num ou mais locais de trabalho.

Encarregado - É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efetuar tarefas desempenhadas por qualquer um dos membros da sua equipa.

Lavador de vidros - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, claraboias e outros.

Lavador de viaturas - É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

Trabalhador de serviços gerais - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas pesadas, de transporte por arrastamento de contentores de lixo ou outros objetos com peso superior a 15 kg, tração de veículos, transportadores de bagagens ou outros objetos e outras tarefas de natureza similar e idêntico grau de dificuldade, executando ainda tarefas de apoio à conservação e manutenção de edifícios, espaços e equipamentos.

Trabalhador de limpeza hospitalar - É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

Limpador de aeronaves - É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza e dressing em aeronaves.

Lavador-limpador - É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.

Trabalhador de limpeza em hotéis - É o trabalhador que, predominantemente, exerce a sua atividade em unidades hoteleiras, arrumando os quartos e competindo-lhe a mudança de roupas e a feitura de camas.

Trabalhador de limpeza - É o (a) trabalhador(a) que presta serviços de limpeza em unidade de produção de bens ou serviços dos setores primários, secundário e terciário e que não estão incluídos noutras categorias profissionais deste contrato.

B) Trabalhadores de jardinagem

Encarregado de jardineiro - É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de jardinagem, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efetuar serviços de jardinagem.

Jardineiro - É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os utilizando as ferramentas adequadas; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode ainda proceder a trabalhos de reparação, construção ou manutenção de instalações de sistemas de rega.

Ajudante de jardineiro - É o trabalhador que coadjuva os jardineiros, cooperando com eles, executando trabalhos de menor responsabilidade. Recolhe, varre e limpa as zonas intervencionadas.

Cantoneiro - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de limpeza em arruamento e zonas da via pública, removendo vegetação daninha e tornando acessíveis todas as vias de circulação.

C) Trabalhadores de pest control e higiene

Responsável ou técnico superior - É o trabalhador com formação na área de biologia, agronomia, ciências agrárias, medicina veterinária ou química e com pelo menos cinco anos de atividade em funções técnicas que, nos limites de que está investido, é responsável por todos os aspetos técnicos de operações da empresa. Define, orienta e coordena os programas de treino interno com a manutenção de níveis elevados na prestação dos serviços de desinfestação e desinfeção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas de forma segura, com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Supervisor de serviços de desinfestação - É o trabalhador com experiência de técnico nunca inferior a quatro anos, que é responsável pela formação técnica prática de desinfestação ou desinfeção geral, incluindo a aplicação de biocidas na formação de gás, visando o controlo de pragas e germes patogénicos. Chefia, coordena e orienta nos limites das suas competências as equipas de operadores especializados e técnicos de desinfestação ou desinfetador.

Supervisor de serviços de higiene - É o trabalhador com experiência de técnico de higiene nunca inferior a quatro anos, que é responsável pela formação técnica prática de higiene, incluindo, além de outras incluídas no descritivo funcional desta última categoria, a prestação de serviços de higiene, instalação de equipamentos, planeamento de serviços de higiene. Chefia, coordena e orienta nos limites das suas competências as equipas

de operadores especializados e técnicos de higiene, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Supervisor operacional - É o trabalhador que coordena a atividade de um grupo de trabalhadores. Contacta com os clientes, esclarece-os sobre a melhor forma de atuar, elabora orçamentos e pode estabelecer contratos com base em parâmetros superiormente definidos. É o responsável por toda a atividade operacional da empresa ou apenas de uma área geográfica ou funcional.

Operador de armazém - É o trabalhador que efetua as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias, tendo em vista a otimização do funcionamento do armazém.

Operador especializado de desinfestação ou desinfetador - É o trabalhador com experiência de técnico de desinfestação ou desinfetador nunca inferior a três anos, que executa ações de desinfestação ou de desinfeção em geral, incluindo a aplicação de biocidas na formação de gás nas práticas de fumigação, a fim de controlar as pragas e germes patogénicos. No limite das suas competências, chefia coordena e orienta as equipas de técnicos de desinfestação ou desinfetador.

Técnico de higiene - É o trabalhador com experiência de condutor/distribuidor, nunca inferior a três anos, com formação específica para concretização dos serviços de higiene, no interior e exterior das instalações sanitárias, tendo a seu cargo o contacto com clientes e toda a gestão logística pré e pós prestação diária dos serviços e todos os aspetos respeitantes ao correto uso e prevenção das viaturas que utiliza. A instalação de equipamentos, manutenção e controlo dos mesmos é da sua responsabilidade, assim como a concretização de tarefas acessórias à sua categoria profissional nos locais de trabalho onde está colocado.

Técnico de desinfestação ou desinfetador - É o trabalhador que, tendo obtido conhecimentos técnico-profissionais básicos através de formação interna ou certificado próprio para o efeito, está apto a desenvolver ações de desinfestação e de desinfeção em geral, utilizando práticas com ou sem a aplicação de biocidas para o controlo de pragas e germes patogénicos.

Condutor/distribuidor - é o trabalhador que tem a seu cargo a preparação da logística necessária para concretização de cada volta diária, assim como da viatura que lhe está adstrita. A instalação de equipamentos, manutenção e controlo dos mesmos é da sua responsabilidade, assim como a concretização de tarefas acessórias à sua categoria profissional nos locais de trabalho onde está colocado. Contacta com o cliente, concretiza a prestação dos serviços de higiene, no interior e exterior das instalações sanitárias.

Higienizador - É o trabalhador que garante as tarefas de limpeza, manutenção e preparação dos equipamentos de recolha de resíduos, assim como tarefas diretamente inerentes a estas e que se relacionem com a limpeza e manutenção de equipamentos e instalações dos locais da empresa.

Estagiário - É o trabalhador que faz tirocínio para técnico de desinfestação ou desinfetador.

D) Restantes trabalhadores

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus 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 do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num 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 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.

Analista desistemas - Concede e projeta, no âmbito do tratamento informático de 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 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 alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e das transformações a fazer na sequência das operações; prepara os ordigramas e outras especializações 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 coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista certificado - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários setores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos resultados de exploração. Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeiro e ao cumprimento de legislação comercial e fiscal. Supervisiona a escrutinação dos registos e livros de contabilidade. Disponibiliza elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

Chefe de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das atividades da divisão, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

Chefe de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

Técnico superior de segurança do trabalho - É o trabalhador com a qualificação de técnico superior de segurança do trabalho que executa as funções e assume as responsabilidades previstas na legislação aplicável.

Técnico de qualidade e ambiente - Planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos Sistemas de Gestão da Qualidade e Ambiente em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e competitividade das organizações.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Secretário de administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Subchefe de secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao técnico administrativo, 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, colabora diretamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza, classifica e verifica a validade e conformidade dos documentos contabilísticos e efetua o seu registo. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais.

Técnico de segurança do trabalho - É o trabalhador com a qualificação de técnico de segurança do trabalho que executa as funções e assume as responsabilidades previstas na legislação aplicável.

Técnico de informática - É o trabalhador que a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos software, hardware e sistemas de comunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém o suporte ativo aos utilizadores, executa treino específico e participa em programas de formação.

Técnico de marketing - É o trabalhador que colabora na definição de estratégias de *marketing*, operacionaliza as políticas de gestão de *marketing mix* e de clientes e participa na elaboração de estudos de mercado, com vista a definir/redefinir segmentos de mercado, permitindo o ajustamento permanente da atividade da empresa

às necessidades e satisfação dos clientes. Executa reportes mensais de *marketing* e captação de informação para análise. Participa na gestão de campanhas de *marketing*.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento. Mantém atualizado o *stock* de existências em armazém e requisita as respetivas reposições.

Técnico administrativo - É o trabalhador que planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados.

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

Comercial - É o trabalhador que faz prospeção de mercado, levantamento das necessidades dos clientes, vende os produtos/serviços da sua empresa, apoia na elaboração de propostas e faz a sua apresentação ao cliente assim como o acompanhamento pós-venda mantendo sempre as relações comerciais com a sua carteira de clientes. Participa na elaboração das políticas comerciais e estratégias de *marketing* da empresa.

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

Assistente administrativo - É o profissional que conta com três ou mais anos na carreira administrativa e ao serviço da empresa, labora sob a orientação do técnico administrativo principal ou de um técnico administrativo e executa e/ou colabora nas tarefas e atividades definidas para este último.

Conferente de armazém - É o trabalhador que, segundo diretrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Controlador de informática - Controla os documentos base recebidos e os documentos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Assistente administrativo II - É o trabalhador que ingressa na carreira de administrativo e que executa as tarefas mais simples e de menor complexidade cometidas ao técnico administrativo, sob orientação e supervisão deste ou do assistente administrativo.

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

Administrativo polivalente - É o trabalhador que apoia as tarefas de vários departamentos, nomeadamente na organização e arquivo de documentos, conferências e introdução de dados. Também pode assegurar a receção, atendimento e encaminhamento de clientes, telefonemas, *e-mails*, correspondência. Efetua a preparação e envio de correspondência e desloca-se externamente para efetuar trabalho junto de diversas entidades.

Servente ou auxiliar de armazém - É o trabalhador que cuida das cargas e descargas, bem como do arrumo de mercadorias e produtos no estabelecimento ou armazém, podendo desempenhar outras tarefas indiferenciadas que lhe venham a ser solicitadas.

Rececionista/telefonista - É o trabalhador que procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa, e acompanha-as ou encaminha-as aos setores a que necessitem ter acesso, faz atendimento presencial e telefónico, faz recebimento, digitalização e arquivo de documentos.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia os administrativos ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir. Poderá permanecer nesta qualidade durante um período máximo de 2 anos.

ANEXO II

Tabela de remunerações para 2024

A) Trabalhadores de limpeza		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Supervisor geral	1 286,00 €
II	Supervisor	1 071,00 €
III	Operador abastecedor de aeronaves	911,00 €
	Controlador de limpeza de aeronaves	
	Encarregado geral	
IV	Encarregado	854,00 €
V	Lavador de vidros	849,00 €
VI	Lavador de viaturas	844,00 €
VII	Trabalhador de serviços gerais	834,00 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	
VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	829,00 €
IX	Trabalhador de limpeza	824,00 €
B) Trabalhadores de jardinagem		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Encarregado de jardineiro	878,00 €
II	Jardineiro	844,00 €
III	Ajudante de jardineiro	824,00 €
	Cantoneiro	
C) Trabalhadores de <i>pest control</i> e higiene		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Responsável ou técnico superior	1 166,00 €
II	Supervisor de serviços de desinfestação	976,00 €
	Supervisor de serviços de higiene	
III	Supervisor operacional	896,00 €

IV	Operador de armazém	869,00 €
	Operador especializado de desinfestação ou desinfetador	
	Técnico de higiene	
V	Técnico de desinfestação ou desinfetador	839,00 €
	Condutor/distribuidor	
VI	Higienizador	824,00 €
	Estagiário	
<i>D) Restantes trabalhadores</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Diretor de serviços	1 624,00 €
II	chefe de departamento	1 429,00 €
	Analista de sistemas	
	Contabilista certificado	
III	chefe de divisão	1 189,00 €
IV	chefe de serviços	1 119,00 €
	Técnico superior de segurança do trabalho	
	Técnico de qualidade e ambiente	
V	chefe de secção	1 049,00 €
	chefe de vendas	
	Secretário de administração	
VI	Técnico administrativo principal	979,00 €
	Subchefe de secção	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de segurança do trabalho	
	Técnico de informática	
	Técnico de <i>marketing</i>	
	Secretário de direção	
Encarregado de armazém		
VII	Técnico administrativo	909,00 €
	Fiel de armazém	
	Comercial	
	Motorista	
VIII	Assistente administrativo	875,00 €
	Conferente de armazém	
	Controlador de informática	
IX	Assistente administrativo II	839,00 €
	Distribuidor	
	Telefonista/rececionista	
X	Administrativo polivalente	824,00 €
	Servente ou auxiliar de armazém	
	Estagiário	

Depositado em 18 de fevereiro de 2024, a fl. 55 do livro n.º 13, com o n.º 46/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Alteração salarial e outras

Cláusulas e tabelas salariais

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2017, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2023, do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2017, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 2021 (dois mil e vinte e um) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2017, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019 do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa a 29 de janeiro de 2024.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP;
- Associação Nacional de Escolas Profissionais - ANESPO.

Luís Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pela ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados:

Maria Manuela Duarte Chagas, mandatária com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

Artigo 1.º-A

Adesão individual ao contrato

(...)

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da entidade empregadora.

5- A contribuição prevista no número 2 é deduzida mensalmente no salário, pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para o sindicato, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando,

no mesmo prazo, a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Dos pedidos de adesão formalizados junto da entidade empregadora, esta comunicará ao sindicato a listagem dos mesmos, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.
(...)

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2023 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.
(...)

Artigo 6.º

Formação contínua

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

Artigo 7.º

Categorias e carreiras profissionais

(...)
2- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.
(...)

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

(...)
9- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados no sindicato contratante da presente convenção em que este tempo de serviço que releva é de 0,7 e não 0,5.
(...)

11- Após a entrada em vigor da presente convenção, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.
(...)

16- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15% do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

17- Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem no sindicato contratante da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se o tempo de serviço que tinham em 1 de setembro de 2017, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

18- Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data posterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem no sindicato contratante da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte,

contando-se 0,7 do tempo de serviço prestado desde a contratação, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

19- Os docentes do ensino profissional, ao serviço de estabelecimento de ensino desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem no sindicato contratante da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, seguindo-se as regras de transição em vigor em setembro de 2017 e as estabelecidas para setembro de 2023, sendo os efeitos produzidos decorridos quatro anos, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

Artigo 12.º

Período experimental

(...)

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 ou 30 dias, respetivamente.

(...)

Artigo 18.º

Componente letiva

(...)

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica, são atribuídas duas horas semanais, a repartir, equitativamente, entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

(...)

12- Sem prejuízo do disposto no número 4, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 6, considera-se que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

13- Trabalhadas as 880 horas letivas previstas no número anterior, não pode ser exigido ao docente horas de trabalho não letivas, por conta daquelas.

Artigo 20.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

(...)

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 38.º

(...)

Artigo 24.º

Banco de horas

(...)

2- O disposto no número um não é aplicável aos docentes, salvo em situação de visita de estudo, reuniões estritamente extraordinárias pedagógicas ou com encarregados de educação, atividades artísticas, festivas ou culturais e atividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

(...)

Artigo 25.º-A

Direito a desligar

Ao trabalhador assiste o direito a desligar no período de descanso, devendo a entidade empregadora abster-se de o contactar.

Artigo 28.º

Descanso semanal

(...)

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado ou ao domingo e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabeleci-

mentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

(...)

Artigo 34.º-A

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 35.º

Faltas - Definição

(...)

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 37.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

(...)

Artigo 36.º

Efeitos das faltas justificadas

(...)

4- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

(...)

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 39.º

(Eliminado.)

Artigo 43.º

Deslocações entre pólos

(...)

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,36 €, por quilómetro.

Artigo 45.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,85 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

(...)

Artigo 45.º-A

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a um montante de 50,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retri-

buição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

3- A compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de agosto.

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

(...)

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

(...)

Artigo 51.º-A

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita a um aviso prévio de 90 dias.

Artigo 58.º

Número de delegados sindicais

(...)

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a)* do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 59.º

Artigo 66.º

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

- a)* Interpretar as disposições da presente convenção;
- b)* Integrar os casos omissos;
- c)* Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d)* Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e)* Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f)* Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 70.º

Reposicionamento na carreira

1- Os docentes que lecionam no ensino profissional e que se encontram abrangidos pela presente convenção desde data anterior a 10 de março de 2022 são classificados na tabela A do anexo III, do seguinte modo:

a) Docentes classificados no nível II.1 e com menos de 3 anos de serviço no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no nível A8 de acordo com o tempo de serviço prestado, transitando ao nível A7 após terem completado 3 anos de serviço;

b) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2025;

c) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2024;

d) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a partir de 1 de setembro de 2023;

e) Docentes classificados no nível II.2 e com menos de 3 anos de serviço neste nível, no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A7, transitando ao nível A6, após terem completado 3 anos de serviço;

f) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no 3.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2025;

g) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no 4.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2024;

h) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no 1.º ano do nível A6;

i) Docentes classificados no nível II.3 são classificados no quarto ano do nível A5;

2- Os formadores referidos no número 2 do artigo 7.º, são reclassificados na tabela A do anexo III do CCT do seguinte modo:

a) Formadores classificados no nível III.1, no início do nível A8;

b) Formadores classificados no nível III.2, no início do nível A7;

c) Formadores classificados no nível III.3, no início do nível A5.

3- A contagem de tempo de serviço no nível resultante da reclassificação prevista no número anterior só se inicia a 1 de setembro de 2025 e o aumento de remuneração resultante da reclassificação produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

4- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

Artigo 71.º

Disposições especiais

1- Se a taxa de inflação média de 2024 se fixar acima de 3,5 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2025/2026.

2- Do reposicionamento feito ao abrigo do presente contrato não pode resultar uma remuneração inferior ao nível B1.

Artigo 72.º

Benefício único, extraordinário e transitório

1- Entre 1 de setembro de 2023 e 31 de agosto de 2024 será atribuído aos trabalhadores docentes um benefício único extraordinário e transitório que represente, em média, 4 % da remuneração anual.

2- Compete à entidade patronal determinar de que modo o disposto no número 1 é atribuído a cada trabalhador docente, podendo variar a modalidade e ser pago de uma só vez ou em parcelas até 31 de agosto de 2024.

3- Considera-se cumprido o disposto no número 1 no caso dos trabalhadores docentes que estão a auferir remuneração superior ao previsto na respetiva tabela salarial em percentagem igual ou superior à referida no número 1.

4- Considera-se cumprido o disposto no número 1 se, após 1 de setembro de 2022, a entidade patronal passou a atribuir um subsídio de refeição entre 4,85 € e 6,00 €, mantendo o seu pagamento.

5- Considera-se cumprido o disposto no número 1 se a entidade patronal antecipar para 1 de setembro de 2023 a aplicação das tabelas salariais negociadas para vigorar a partir de 1 de setembro de 2024 e constantes de ata negocial, independentemente da sua publicação em *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

6- Considera-se cumprido o disposto no número 1 se a entidade patronal, após 1 de setembro de 2022, tiver atribuído algum benefício a algum trabalhador docente, excluído aumento ou progressão na carreira resultante da aplicação do contrato coletivo de trabalho, relevando esse valor para o cálculo da média previsto no número 1.

7- Até ao final do mês de fevereiro de 2024, a entidade patronal deverá informar os trabalhadores docentes do modo como está a executar a obrigação prevista no número 1.

8- No caso dos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo com contrato de associação, contrato de patrocínio ou ensino profissional e das escolas profissionais, além do disposto nos números anteriores, considera-se ainda cumprido o disposto no número 1 se o estabelecimento de ensino atribuir 9 dias de férias adicionais, sem subsídio, no ano letivo 2023/2024, ou antecipar um ano a progressão para o nível seguinte da carreira.

9- O disposto no número anterior não se aplica se sobrevier aumento do valor do financiamento respetivo em percentagem pelo menos igual à referida no número 1, caso em que se aplica apenas o disposto nos números 1 a 7.

10- A base de cálculo do benefício de 4 % previsto no número 1 são as remunerações dos docentes (educadores de infância, professores e formadores) cujo contrato está em vigor a 8 de dezembro de 2023, sem contar as horas letivas acima de 22 e sem considerar eventuais progressões que produzam efeito a 1 de setembro de 2023, multiplicadas por 14 meses.

11- No caso dos docentes contratados a termo, a multiplicação prevista no número anterior é proporcional aos meses do contrato.

12- Não são abrangidos pelo benefício previsto neste artigo os docentes contratados após 1 de setembro 2023.

ANEXO I

Regulamento de Avaliação de Desempenho

(...)

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: (i) conhecimentos científicos e didáticos, (ii) promoção da aprendizagem (iii) identificação e vivência do projeto educativo, (iv) avaliação, (v) trabalho de equipe, (vi) relação com os alunos e encarregados de educação.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de liderança e gestão.

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

(...)

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola
3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola
4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas

5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola
	Participa nas atividades na escola
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas
6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos
	[Educador e professor titular de turma]. Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação
	Favorece a autonomia dos colaboradores
	Supervisiona em grau adequado
	Reconhece e apoia as boas práticas

ANEXO III

Tabelas salariais

Tabelas a partir de 1 de setembro de 2023

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 250,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 472,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	A6	1 583,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 835,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 034,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 178,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 477,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	2 700,00 €
36 anos		
37 anos		
38 anos	A0	3 105,00 €
39 anos		
40 anos		

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 159,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		

7 anos	B2	1 368,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	B3	1 573,00 €
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	B4	1 780,00 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	B5	1 987,50 €
26 anos		
27 anos		

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	1 013,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 142,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 200,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	K5	1 275,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 465,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	K3	1 561,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	K2	1 716,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	K1	2 034,00 €
36 anos		
37 anos		

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	945,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 019,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 050,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	P5	1 103,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 155,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 208,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 261,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 314,00 €

Tabelas a partir de 1 de setembro de 2024

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 375,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 552,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	A6	1 663,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 915,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 104,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 248,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 547,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 750,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 155,00 €

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 275,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		

7 anos	B2	1 436,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	B3	1 628,00 €
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	B4	1 816,00 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	B5	2 027,50 €
26 anos		
27 anos		

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 114,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 204,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 261,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	K5	1 330,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 515,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 611,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 764,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 066,50 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 040,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 071,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 101,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	P5	1 152,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 195,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	P3	1 247,50 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	P2	1 298,50 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	P1	1 340,50 €
36 anos		
37 anos		

Depositado em 18 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 51/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Alteração salarial e outras**Cláusulas e tabelas salariais**

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2022 as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de dois anos, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2022, produzindo efeitos nos termos legais, exceto as tabelas de docentes que produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 2500 (dois mil e quinhentos) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2022 do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 23 de janeiro de 2024.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP;
- Associação Nacional de Escolas Profissionais - ANESPO.

Luís Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU:

Daniel Augusto Melo Rosa, mandatário com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 - A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2023 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

(...)

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

(...)

17- Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem no sindicato contratante da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se o tempo de serviço que tinham em 1 de setembro de 2017, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

18- Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data posterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem no sindicato contratante da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se 0,7 do tempo de serviço prestado desde a contratação, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

19- Os docentes do ensino profissional, ao serviço de estabelecimento de ensino desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem no sindicato contratante da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, seguindo-se as regras de transição em vigor em setembro de 2017 e as estabelecidas para setembro de 2023, sendo os efeitos produzidos decorridos quatro anos, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

Artigo 12.º

Período experimental

(...)

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 ou 30 dias, respetivamente.

(...)

Artigo 18.º

Componente letiva

(...)

13- Trabalhadas as 880 horas letivas previstas no número anterior, não pode ser exigido ao docente horas de trabalho não letivas, por conta daquelas.

Artigo 24.º

Banco de horas

(...)

2- O disposto no número um não é aplicável aos docentes, salvo em situação de visita de estudo, reuniões estritamente extraordinárias pedagógicas ou com encarregados de educação, atividades artísticas, festivas ou culturais e atividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

(...)

Artigo 28.º

Descanso semanal

(...)

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado ou ao domingo e nos que possuam regime de

internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

(...)

Artigo 39.º

(Eliminado.)

Artigo 51.º-A

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita a um aviso prévio de 90 dias.

Artigo 66.º

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 71.º

Disposições especiais

1- Se a taxa de inflação média de 2024 se fixar acima de 3,5 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2025/2026.

2- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

3- Do reposicionamento feito ao abrigo do presente contrato não pode resultar diminuição da remuneração de referência.

Novas cláusulas

Artigo 25.º-A

Direito a desligar

Ao trabalhador assiste o direito a desligar no período de descanso, devendo a entidade empregadora abster-se de o contactar.

Artigo 45.º-A

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a um montante de 50,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

3- A compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de agosto.

Artigo 72.º

Benefício único, extraordinário e transitório

1- Entre 1 de setembro de 2023 e 31 de agosto de 2024 será atribuído aos trabalhadores docentes um benefício único extraordinário e transitório que represente, em média, 4 % da remuneração anual.

2- Compete à entidade patronal determinar de que modo o disposto no número 1 é atribuído a cada trabalhador docente, podendo variar a modalidade e ser pago de uma só vez ou em parcelas até 31 de agosto de 2024.

3- Considera-se cumprido o disposto no número 1 no caso dos trabalhadores docentes que estão a auferir remuneração superior ao previsto na respetiva tabela salarial em percentagem igual ou superior à referida no número 1.

4- Considera-se cumprido o disposto no número 1 se, após 1 de setembro de 2022, a entidade patronal passou a atribuir um subsídio de refeição entre 4,85 € e 6,00 €, mantendo o seu pagamento.

5- Considera-se cumprido o disposto no número 1 se a entidade patronal antecipar para 1 de setembro de 2023 a aplicação das tabelas salariais negociadas para vigorar a partir de 1 de setembro de 2024 e constantes de ata negocial, independentemente da sua publicação em *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

6- Considera-se cumprido o disposto no número 1 se a entidade patronal, após 1 de setembro de 2022, tiver atribuído algum benefício a algum trabalhador docente, excluído aumento ou progressão na carreira resultante da aplicação do contrato coletivo de trabalho, relevando esse valor para o cálculo da média previsto no número 1.

7- Até ao final do mês de fevereiro de 2024, a entidade patronal deverá informar os trabalhadores docentes do modo como está a executar a obrigação prevista no número 1.

8- No caso dos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo com contrato de associação, contrato de patrocínio ou ensino profissional e das escolas profissionais, além do disposto nos números anteriores, considera-se ainda cumprido o disposto no número 1 se o estabelecimento de ensino atribuir 9 dias de férias adicionais, sem subsídio, no ano letivo 2023/2024, ou antecipar um ano a progressão para o nível seguinte da carreira.

9- O disposto no número anterior não se aplica se sobrevier aumento do valor do financiamento respetivo em percentagem pelo menos igual à referida no número 1, caso em que se aplica apenas o disposto nos números 1 a 7.

10- A base de cálculo do benefício de 4 % previsto no número 1 são as remunerações dos docentes (educadores de infância, professores e formadores) cujo contrato está em vigor a 8 de dezembro de 2023, sem contar as horas letivas acima de 22 e sem considerar eventuais progressões que produzam efeito a 1 de setembro de 2023, multiplicadas por 14 meses.

11- No caso dos docentes contratados a termo, a multiplicação prevista no número anterior é proporcional aos meses do contrato.

12- Não são abrangidos pelo benefício previsto neste artigo os docentes contratados após 1 de setembro 2023.

ANEXO III

Tabelas salariais

(A partir de 1 de setembro de 2024)

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 375,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 552,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 663,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 915,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 104,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 248,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

32 anos	A2	2 547,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 750,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 155,00 €

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 275,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos	B2	1 436,00 €
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	B3	1 628,00 €
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos	B4	1 816,00 €
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	B5	2 027,50 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 114,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 204,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 261,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 330,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 515,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 611,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 764,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 066,50 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 040,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 071,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 101,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 152,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 195,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 247,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 298,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 340,50 €

Depositado em 18 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 50/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Revisão globalCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1. O presente acordo de empresa (AE) foi celebrado de livre vontade e boa-fé entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal (adiante, Easyjet) e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC (adiante, SNPVAC ou sindicato) e vincula a Easyjet e todos os tripulantes de cabine formalmente representados pelo SNPVAC contratados pela Easyjet que estejam ao serviço com contrato de trabalho português aplicando-se, portanto, a um empregador e a 441 (quatrocentos e quarenta e um) trabalhadores.

2- A Easyjet é uma companhia aérea comercial com o Código de Atividade Económica («CAE») 51100.

Cláusula 2.^a**(Aplicabilidade)**

1- As partes reconhecem e acordam que este AE e os termos no mesmo estabelecidos substituem quaisquer compromissos ou acordos anteriormente outorgados entre a Easyjet e o SNPVAC.

2- O SNPVAC reconhece e concorda que as matérias abrangidas pelo presente AE são acordadas para o período de vigência do AE e, por conseguinte, não geram quaisquer direitos relativamente a períodos de trabalho anteriores ao presente AE, salvo o disposto em cláusulas especiais do AE.

Cláusula 3.^a**(Duração e revisão)**

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação e permanecerá em vigor até 31 de janeiro de 2027. As cláusulas de natureza pecuniária aplicam-se com efeitos a partir da data identificada no AE.

2- O presente AE substitui e revoga integralmente o AE subscrito pelas mesmas partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2019 e n.º 25, de 8 de julho de 2021, considerando-se a nova convenção globalmente mais favorável.

3- A possível prorrogação do prazo de vigência do AE e o processo de revisão funcionarão de acordo com a lei portuguesa. No caso de uma das partes pretender renovar ou rever o AE, a parte em causa deverá enviar uma comunicação à outra parte, com o mínimo de 6 (seis) meses antes da data de cessação, devendo as partes iniciar posteriormente as negociações para a renovação do AE e/ou sua revisão.

4- A cessação do AE decorrerá de acordo com a lei portuguesa. Caso qualquer das partes pretenda denunciar o presente AE deverá comunicar por escrito à outra parte a sua intenção com uma antecedência mínima de 6 (seis) meses relativamente à data prevista para o seu termo de vigência.

Cláusula 4.^a**(Regras estatutárias)**

Todas as matérias não regulamentadas neste AE serão regidas pelas disposições da lei portuguesa, pelo disposto nos contratos de trabalho, no Manual de Operações de Voo - Parte A (OMA-A) e por todos os regulamentos internos aplicáveis em vigor na Easyjet.

Cláusula 5.^a**(Manuais de operações)**

Os tripulantes de cabine devem cumprir com o disposto no Manual de Operações de Voo - Parte A (OMA-A) e deles se espera que mantenham conhecimento suficiente desse mesmo manual por forma a poderem operar de acordo com o nível de proficiência definido pela empresa.

SECÇÃO 1

Relações entre as partesCláusula 6.^a**(Informações sobre relações entre as partes e modelo de consulta)**

1- As partes pretendem criar um ambiente baseado na reciprocidade e no respeito mútuo. Para esse efeito, serão adotadas formas de consulta e de mediação como alternativa ao conflito, através de um diálogo adequado, com vista a uma consciencialização partilhada, por parte do sindicato signatário do presente AE, das relações internas, da estrutura organizacional e da organização do trabalho na empresa.

2- As partes acordam no seguinte:

a) A natureza da utilidade pública dos serviços operados pela Easyjet e a necessidade de garantir a prestação contínua de serviços para satisfazer os direitos do cliente;

b) A importância de estabelecer uma relação que evite e resolva litígios;

c) A dinâmica das relações de trabalho, com vista a apoiar a estratégia central e o investimento da Easyjet no mercado português;

d) Todas as prioridades acima referidas serão prosseguidas;

e) Avançando com base na necessidade (sendo tal necessidade uma prioridade e condição para representação sindical) de um sistema de participação adequado que seja transparente e oportuno, incluindo a função proativa dos sindicatos;

f) Com o objetivo de responder atempadamente aos desafios do mercado, através de uma maior eficiência da gestão, da qualidade do serviço e da produtividade, num ambiente de trabalho que reforce o papel dos recursos humanos;

g) Tendo em conta a necessidade de garantir que a empresa permaneça competitiva, sendo esta uma condição essencial para enfrentar os desafios de um mercado cada vez mais globalizado e o processo de integração europeia.

Cláusula 7.^a**(Cultura justa)**

1- A Easyjet aplica na gestão dos seus trabalhadores um procedimento denominado de «cultura justa». Uma «cultura justa» é uma medida segundo a qual os trabalhadores não serão punidos por ações, omissões ou decisões que sejam proporcionais à sua experiência e formação, sendo que negligência grave, violações deliberadas e atos destrutivos não serão tolerados. A «cultura justa» assenta na confiança recíproca entre os diferentes níveis da organização.

2- Os casos de abuso, dolo, negligência, violações e ações danosas imputáveis a uma pessoa específica serão sempre alvo de processo disciplinar e tratados de acordo com o regime jurídico previsto no Código do Trabalho Português.

Cláusula 8.^a**(Direito de informação e consulta)**

1- Os membros da direção do SNPVAC e respetivos delegados sindicais têm direito, caso o requeiram, a serem informados e/ou consultados sobre as seguintes matérias:

a) Evolução recente, e evolução futura provável da atividade da empresa e da sua situação financeira;

b) Situação atual, estrutura presente e provável evolução dos níveis de empregabilidade, incluindo eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de postos de trabalho;

c) Decisões da empresa suscetíveis de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho;

d) Lista de todos os tripulantes de cabine filiados no SNPVAC contendo o nome, número de funcionário, categoria e data de entrada ao serviço.

2- A Easyjet fornecerá as informações solicitadas ao sindicato, por escrito, sempre que possível, no prazo de 8 (oito) a 15 (quinze) dias, dependendo da complexidade da matéria, exceto se forem acordados prazos diferentes entre as partes.

3- O SNPVAC deve manter absoluta confidencialidade de quaisquer informações ou documentos fornecidos pela Easyjet.

Cláusula 9.^a

(Estrutura das reuniões)

Sem prejuízo da necessária confidencialidade e salvaguarda dos segredos de negócio, as partes acordam o agendamento de reuniões trimestrais com vista a assegurar a atempada e aberta troca de informações. Estas reuniões serão agendadas quando solicitado por qualquer das partes e ficam sujeitas a disponibilidade.

Cláusula 10.^a

(Delegados sindicais)

1- O número de delegados sindicais e os direitos de crédito sindical são estabelecidos de acordo com as disposições da lei portuguesa.

2- Não é permitida a transferência de crédito sindical não gozado em meses anteriores.

Cláusula 11.^a

(Quotas sindicais)

1- A Easyjet procederá à retenção do valor das quotas sindicais, bem como aos descontos relativos ao plano de saúde do sindicato, do salário mensal dos tripulantes de cabine, antes do dia 15 de cada mês, após o envio da autorização por escrito por parte do SNPVAC à Easyjet.

2- O valor da quota sindical é estabelecido em qualquer momento pelos estatutos do sindicato, sendo da responsabilidade do mesmo informar a empresa sobre a percentagem e base de cálculo, se aplicável.

3- O valor do plano de saúde do sindicato é estabelecido em qualquer momento pelo Regulamento do Plano de Saúde do sindicato, sendo da responsabilidade do mesmo informar a empresa sobre a percentagem e base de cálculo, se aplicável.

Cláusula 12.^a

(Utilização das instalações da empresa)

1- Os delegados sindicais têm direito a utilizar a sala de reuniões, situada na sala de tripulações da respetiva base, para o exercício de atividades sindicais relativas aos trabalhadores da Easyjet.

2- A utilização da sala de reuniões fica sujeita à disponibilidade e deve ser requisitada à Easyjet com um mínimo de 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

3- Os delegados sindicais têm direito a utilizar um quadro de comunicações situado em cada base para divulgar atividade sindical ou qualquer outra informação sindical de interesse profissional para os associados do SNPVAC.

Cláusula 13.^a

(Pedido de dispensa para o exercício de atividade sindical)

1- Os membros da direção sindical e os delegados sindicais procurarão informar a Easyjet sobre o pedido de dias de crédito sindical, com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência da publicação das escalas de serviço. Tal servirá como garantia que o tempo de crédito possa ser incluído nas escalas de serviço e evitar perturbações nas mesmas.

2- Em caso de pedidos urgentes e imprevisíveis, os membros da direção sindical podem informar a empresa nos termos das disposições legais em vigor.

3- O pagamento dos dias de crédito sindical, pela empresa, é designado como UNN [*union duty* (exercício de atividade sindical)] no sistema de escalas de serviço e implica um pagamento de 3 setores nominais. Os dias de exercício de atividade sindical gozados para além dos dias previstos para efeitos de pagamento no Código do Trabalho, não implicam qualquer pagamento pela empresa e constarão no sistema de escalas de serviço com o código UNNU (exercício de atividade sindical não pago).

Cláusula 14.^a

(Resolução de litígios)

1- As partes acordam na necessidade em desenvolver um sistema de relações efetivo, que também poderá ser alcançado recorrendo a métodos eficientes de comunicação.

2- As partes acordam em apoiar o bom desenvolvimento da Easyjet em Portugal, bem como a sua missão de fornecer um serviço de transportes a preços competitivos, com uma rede de interligação aos principais aeroportos de forma altamente eficiente, confiável e pontual, cumprindo os mais altos padrões de segurança.

3- As partes acordam em continuar a colaborar em todas as matérias, mesmo após a execução do presente contrato. Sem prejuízo da necessária confidencialidade e proteção dos segredos comerciais, as partes consideram aconselhável organizar reuniões periódicas com o objetivo específico de garantir uma troca imediata e transparente de informações sobre a tendência dos principais indicadores de desempenho, níveis de emprego, e do ambiente concorrencial do mercado. As reuniões serão organizadas a pedido de uma das partes.

4- Não obstante a possibilidade de iniciar quaisquer dos procedimentos especificamente previstos no Código do Trabalho Português para a resolução de conflitos que possam surgir entre as partes, nomeadamente a conciliação, mediação e arbitragem, a Easyjet e o SNPVC reconhecem a importância de ter um processo interno eficiente de resolução de conflitos. Este processo é necessário para assegurar que são efetuadas todas as tentativas para solucionar situações de potenciais conflitos, antes da sua intensificação e possível recurso a meios de luta laboral coletiva, no interesse primário dos passageiros e atenta a natureza pública dos serviços prestados pela Easyjet. Caso ocorra um conflito, desentendimento ou impasse significativos entre o SNPVC e a Easyjet, ambas as partes comprometem-se a utilizar todos os meios razoáveis e envidar os melhores esforços para negociar e resolver o conflito ou impasse de forma construtiva, em boa-fé e através do nível hierárquico adequado.

5- Se, por qualquer motivo, todas as tentativas de resolver o conflito se frustrarem, deverá ser seguido o processo definido na presente cláusula, de forma a:

- a) Avaliar se o impasse ou conflito pode ser reavaliado e resolvido;
- b) Mediar a situação, se necessário;
- c) Analisar alternativas, se existentes;
- d) Recorrer para o próximo nível hierárquico do processo de resolução de conflitos, se necessário.

6- Antes de ser dado início ao procedimento formal para escalar o conflito as partes devem tentar resolver o problema informalmente e, se necessário, será agendada uma reunião para facilitar a resolução do problema entre a equipa de direção local e os delegados sindicais. Caso não seja possível resolver o litígio através de um diálogo informal entre as partes, pode ser realizado um processo formal de resolução de conflitos para facilitar a resolução. Este processo deve ser concluído antes de ser decretado qualquer meio de luta laboral coletiva/greve.

7- A primeira fase do processo deve ser iniciada através de uma comunicação escrita formal, indicando os detalhes do «conflito» ou «impasse» na origem do processo.

8- No âmbito da primeira fase, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a receção da comunicação acima referida, a empresa agendará uma reunião formal com vista à tentativa de resolução do conflito. Esta reunião terá lugar no prazo de 14 (catorze) dias após a receção da comunicação.

9- No caso de não haver acordo na primeira fase, poderá ser iniciada a segunda fase do processo de resolução de conflitos, se ambas as partes acordarem que tal é benéfico para a resolução do conflito.

10- Quando ocorra, a reunião da segunda fase deverá ter lugar no prazo de 14 (catorze) dias após a conclusão da primeira fase.

11- De forma a facilitar a resolução do conflito, a segunda fase poderá incluir a participação de níveis de direção diferentes da primeira fase, se tal se considerar adequado. Caso o sindicato não esteja disponível nas datas propostas para as reuniões em qualquer das fases, as reuniões deverão ser reagendadas para a data mais próxima possível, não superior a 10 (dez) dias úteis a contar da data inicialmente proposta pela empresa. As partes podem acordar em alterar os prazos acima referidos sempre que considerarem que tal poderá facilitar a resolução do conflito.

12- É intenção das partes que todas as comunicações sejam trocadas entre a direção do SNPVC e a Easyjet. A direção do SNPVC apenas instigará uma votação para ação de luta laboral coletiva/greve após a conclusão sem sucesso do processo de resolução de conflitos. Qualquer das partes pode dar por concluído o processo de resolução de litígios em qualquer momento.

Cláusula 15.^a

(Comissão paritária)

1- Será criada uma comissão paritária em caso de necessidade de interpretação ou integração das disposições previstas neste AE.

2- A comissão será constituída por 6 (seis) membros, 3 (três) nomeados pela empresa e 3 (três) nomeados pelo SNPVAC em cada ocasião específica. A comissão definirá as suas regras de acordo com as disposições da lei portuguesa e o disposto no presente AE. As negociações deverão estar concluídas no prazo de 14 (catorze) dias a contar da respetiva data de início, exceto se forem acordados diferentes prazos entre as partes, devido à disponibilidade das partes ou à complexidade das matérias a discutir.

3- Após receção da solicitação para discutir as disposições do presente AE enviado por uma parte, a outra parte deve designar os seus membros num período de 10 (dez) dias, devendo as discussões ter início no prazo de 14 (catorze) dias após a receção do pedido inicial, exceto se for acordada uma data diferente entre as partes.

4- A decisão da comissão será formulada por escrito e em 2 (duas) vias que serão assinadas pelas partes para que cada uma das partes possa manter uma versão original.

5- As decisões da comissão que forem aceites pela maioria serão consideradas parte integrante do AE e, por conseguinte, devem cumprir as mesmas formalidades aplicáveis ao AE, ou seja, depositadas no Ministério do Trabalho.

Cláusula 16.^a

(Serviços mínimos em caso de greve)

1- Em caso de vir a ser declarada uma greve pelo sindicato, o SNPVAC e a Easyjet negociarão os serviços mínimos de modo a garantir que são tidos em conta a duração da greve, o número de voos afetados e respetivos destinos, bem como a época sazonal do ano.

2- A negociação dos serviços mínimos terá lugar no prazo de 3 (três) dias úteis a contar da publicação do pré-aviso de greve.

3- Os serviços mínimos devem respeitar os princípios legais da necessidade, adequação e proporcionalidade, e devem sempre ser negociados de boa-fé.

4- Uma vez estabelecidos os serviços mínimos, a Easyjet fornecerá ao SNPVAC a lista dos tripulantes de cabine sindicalizados que estão disponíveis para operar esses voos, bem como para cobrir os níveis de serviço de assistência em casa necessários para assegurar os mesmos. De acordo com os requisitos legais portugueses, o SNPVAC tem o direito de nomear os tripulantes de cabine que irão operar os serviços mínimos com base na referida lista de disponibilidades. A Easyjet só não cumprirá a nomeação do SNPVAC em caso de motivos operacionais comprovados.

SECÇÃO 2

Interoperabilidade

Cláusula 17.^a

(Interoperabilidade)

1- Com o objetivo de manter a continuidade operacional e conceder as condições previstas no presente AE e também para o caso de eventuais mudanças futuras na estrutura política e social dos países que fazem parte da rede Easyjet, qualquer tripulante de cabine deverá estar disponível para operar e realizar as suas funções ao abrigo de qualquer COA (Certificado de Operador Aéreo) detido total ou parcialmente pela Easyjet PLC ou por qualquer das suas subsidiárias, sucursais ou equiparadas.

2- Uma vez que a Easyjet não tem qualquer vantagem em obter outro COA que não se enquadre no modelo de negócios e nos manuais de operações da empresa, os termos e condições deste AE continuarão a ser aplicáveis aos tripulantes de cabine contratados ao abrigo de um contrato português, independentemente do COA em que os tripulantes de cabine estiverem a operar, e permanecerão em vigor até a renovação do presente AE.

3- Em caso de litígio entre as partes, a jurisdição competente continuará a ser a portuguesa, renunciando as partes à aplicabilidade de outras jurisdições.

SECÇÃO 3

Deveres

Cláusula 18.^a

(Deveres da Easyjet)

1- Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes do AE e do cumprimento de todas as obrigações legais relativas ao sindicato, cabe à Easyjet:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e quaisquer outros acordos ou regulamentos existentes;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os tripulantes de cabine, de forma a proteger sua dignidade;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a remuneração que lhe é devida nos prazos estabelecidos e cumprir todas as obrigações associadas;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e instalações adequadas;
- e) Contribuir para a elevação do nível da produtividade e empregabilidade dos tripulantes de cabine, proporcionando-lhe formação profissional adequada;
- f) Evitar riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da saúde e segurança dos tripulantes de cabine, garantindo que todos os tripulantes de cabine estão abrangidos por um seguro de acidentes de trabalho de acordo com as disposições da lei portuguesa;
- g) Garantir que são cumpridas as obrigações de saúde e segurança adequadas, de acordo com as disposições da lei portuguesa;
- h) Prestar aos tripulantes de cabine formação e informação adequada sobre a prevenção de riscos e doenças profissionais;
- i) Manter um registo atualizado dos dados pessoais dos tripulantes de cabine, possibilitando que acedam aos seus próprios dados pessoais quando necessário;
- j) Promover uma investigação oportuna e minuciosa de quaisquer factos e situações comunicados que possam ter um impacto negativo sobre a segurança e/ou a qualidade do trabalho realizado, mantendo plenamente informados os tripulantes de cabine envolvidos, desde que a confidencialidade esteja protegida quando necessário.

Cláusula 19.^a

(Deveres do trabalhador)

1- Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes do AE e/ou da lei, é dever dos tripulantes de cabine:

- a) Respeitar e tratar a empresa com urbanidade e probidade, incluindo superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Desempenhar as suas funções de forma pontual e com zelo e diligência;
- c) Partilhar com colegas de trabalho qualquer conhecimento sobre as suas funções, sempre que necessário ou solicitado, de forma clara e inequívoca;
- d) Cumprir as ordens e instruções sobre a execução e disciplina das suas funções, exceto quando tais pedidos violam os direitos e as garantias dos tripulantes de cabine;
- e) Adotar os procedimentos considerados adequados para proteger o prestígio e a reputação de qualquer empresa ou entidade do Grupo Easyjet;
- f) Usar o uniforme Easyjet de acordo com os padrões estabelecidos pela Easyjet;
- g) Ser leal à empresa, nomeadamente não divulgando informações sobre a organização, métodos de trabalho ou segredos comerciais;
- h) Comunicar imediatamente aos superiores hierárquicos quaisquer ocorrências anormais constatadas durante o exercício das suas funções;
- i) Promover ou realizar todas as ações destinadas a melhorar a produtividade da empresa;
- j) Manter um nível elevado de formação profissional, ou seja, realizar verificações periódicas, cursos, treino recorrente e exames médicos;
- k) Colaborar com a empresa para melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho;
- l) Garantir que toda a documentação necessária para o exercício da sua atividade é constantemente atualizada;
- m) Cumprir as regras, regulamentos e instruções da empresa;
- n) Manter um estilo de vida compatível com as respetivas exigências profissionais.

SECÇÃO 4

Saúde e segurança no trabalhoCláusula 20.^a**(Ambiente de trabalho)**

A empresa concorda em implementar uma política de «saúde e segurança no local de trabalho», que vise proteger e salvaguardar o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho positivo e adequado, eliminando obstáculos que impeçam que tal objetivo seja alcançado.

Cláusula 21.^a**(Princípios e valores partilhados)**

1- A empresa confirma o seu compromisso em incrementar a consciencialização e promover uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho junto dos trabalhadores. A saúde e a segurança constituem uma prioridade para a Easyjet, que tem o dever de desenvolver e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. É igualmente exigido aos trabalhadores que trabalhem de forma segura e eficiente, utilizando todos os equipamentos de proteção disponibilizados, evitando situações que possam implicar riscos para si próprios e para os outros, e adotando todas as medidas necessárias para cumprir este objetivo. Os trabalhadores devem evitar recorrer a equipamento não autorizado e que não seja inerente ao exercício das suas funções.

2- Os trabalhadores devem cumprir os padrões de segurança previstos no manual de operações da empresa, incluindo respetivas atualizações e emendas.

3- Os trabalhadores devem participar ativamente e cooperar plenamente para que o objetivo de evitar acidentes no trabalho seja alcançado.

4- Para isso, a empresa deve:

a) Prestar informações, formação e acompanhamento (conforme necessário) para promover a prevenção e proteção contra riscos;

b) Implementar programas de formação sobre segurança de voo e saúde e segurança no trabalho;

c) Garantir que os trabalhadores assumem responsabilidade pessoal pela segurança no trabalho;

d) Criar um ambiente em que os trabalhadores estejam cientes da importância da segurança e do bem-estar dos outros, através da comunicação e de uma cultura assente na confiança;

e) Criar e manter um ambiente de trabalho seguro para os trabalhadores, com uma infraestrutura e apoio adequados que contribuam para o seu bem-estar no trabalho;

f) Estabelecer procedimentos e práticas de segurança relacionados com cada operação da empresa para promover um local de trabalho sem acidentes;

g) Analisar qualquer acidente como uma oportunidade de aprendizagem com vista a introduzir melhorias.

5- A empresa compromete-se a investigar os acidentes/incidentes, incluindo os decorrentes de *toxic fumes*, *smell events* e despressurização.

6- A responsabilidade pela segurança é repartida por todos os níveis de direção local e por cada trabalhador que deverão assumir pessoalmente a responsabilidade pela sua segurança e a segurança dos seus colegas.

7- Para apoiar a melhoria contínua e uma cultura aberta, justa e não punitiva (a denominada «cultura justa»), a Easyjet incentiva os trabalhadores a sugerir melhorias e a comunicar quaisquer preocupações relacionadas com a segurança, e também a denunciar comportamentos impróprios e/ou perigosos e/ou imprudentes.

8- A Easyjet cumpre com toda a legislação portuguesa relevante sobre saúde e segurança no trabalho e recorre a serviços externos para garantir a conformidade nesta matéria.

Cláusula 22.^a**(Exames médicos obrigatórios)**

1- Os tripulantes de cabine devem realizar os exames médicos obrigatórios previstos na lei portuguesa, bem como quaisquer exames médicos que sejam solicitados pela Easyjet, em conformidade com as suas obrigações contratuais.

2- Medicina do trabalho:

a) Se for realizado no local de trabalho, será adicionado mais tarde à escala um código EMED com duração de 60 (sessenta) minutos, independentemente da duração do exame, em data operacionalmente viável, consoante que o tripulante realizou os seus exames médicos num dia específico. Isto é considerado como tempo efetivo de trabalho;

b) Se for realizado fora do local de trabalho, será adicionado à escala um código EMED com duração de 120 (cento e vinte) minutos, independentemente da duração do exame, em data operacionalmente viável. Isto é considerado tempo efetivo de trabalho.

3- O não cumprimento dos exames médicos obrigatórios ou a ausência à consulta sem justificação pode resultar na aplicação de uma sanção disciplinar.

4- As partes acordam que a responsabilidade do agendamento dos exames médicos será dos tripulantes, de forma a agilizar o processo de agendamento, em data e hora que lhes seja mais conveniente, sendo a escala atualizada conforme números anteriores.

Cláusula 23.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1- Os tripulantes de cabine da Easyjet estão cobertos por um seguro de acidentes de trabalho conforme exigido pela lei portuguesa.

2- De acordo com a legislação nacional, são consideradas doenças profissionais as lesões, físicas e/ou psicológicas, perturbações funcionais ou doenças que sejam consequência do trabalho e/ou do exercício de uma determinada atividade, conforme definido na lista oficial de doenças profissionais publicada no *Diário da República*, bem como as doenças não incluídas na lista, desde que se prove serem consequência necessária e direta da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

Cláusula 24.^a

(Drogas e álcool)

1- As partes acordam que a segurança é a prioridade da empresa e como tal a mesma não deve ser comprometida. Por conseguinte, o consumo de drogas ou álcool no trabalho não é tolerado, seja durante o dia de trabalho ou quando o trabalhador se apresenta ao serviço sob os efeitos de drogas ou álcool.

2- As partes, reconhecendo o acima exposto, bem como os regulamentos nacionais e internacionais e ainda a regulamentação interna em vigor, reunirão para definir as ações adequadas e a melhor abordagem para uma melhor implementação dos regulamentos acima referidos.

SECÇÃO 5

Proteção de dados

Cláusula 25.^a

(Proteção de dados)

1- A Easyjet conservará e utilizará quaisquer dados pessoais (incluindo categorias especiais de dados pessoais) relativos aos seus trabalhadores, de acordo com as suas obrigações legais, da forma estabelecida no aviso de privacidade para colaboradores (com as alterações que lhe forem sendo ocasionalmente introduzidas pela Easyjet). O aviso de privacidade para colaboradores é um documento com informações relativas ao Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados e qualquer legislação sobre proteção de dados local aplicável ao tratamento de dados pessoais no âmbito de contratos de trabalho e da relação laboral.

2- Durante o período do seu contrato, os trabalhadores terão acesso a dados pessoais e a categorias especiais de dados respeitantes a outros trabalhadores e clientes/consumidores ou aos contactos de clientes/consumidores, sendo-lhes pedido que, no que diz respeito a esses dados, cumpram sempre as políticas e os procedimentos da Easyjet em matéria de proteção de dados.

3- A Easyjet poderá atualizar o aviso de privacidade para colaboradores bem como as suas políticas e procedimentos de proteção de dados em qualquer momento e notificará os trabalhadores e órgãos representativos de trabalhadores do local de trabalho relevantes por escrito de quaisquer alterações. O aviso de privacidade para colaboradores e as políticas e procedimentos de proteção de dados da Easyjet não fazem parte do contrato de trabalho dos trabalhadores ou do presente AE.

SECÇÃO 6

Emprego na EasyjetCláusula 26.^a**(Proteção da dignidade dos trabalhadores (incluindo proteção contra o assédio))**

1- Atendendo à importância de garantir que o local de trabalho é propício para o cumprimento das atribuições e dos deveres dos trabalhadores, deve haver total respeito pela dignidade de cada trabalhador.

2- O assédio pode ser um ato verbal ou físico e pode ser entendido como uma ofensa à dignidade e liberdade da pessoa que é objeto do assédio, ou pode ser entendido como intimidação.

3- De acordo com as leis do trabalho em vigor em Portugal, a empresa iniciará um inquérito com vista à eventual instauração de um processo disciplinar em caso de alegações de assédio no local de trabalho.

Cláusula 27.^a**(Bullying)**

1- As partes reconhecem a importância fundamental de criar um ambiente de trabalho que proteja a liberdade, a dignidade e a inviolabilidade de todos os trabalhadores, bem como os princípios de relações interpessoais apropriadas.

2- As partes reconhecem a necessidade de tomar iniciativas adequadas para evitar situações de bullying no trabalho; tal inclui evitar a ocorrência de qualquer consequência potencialmente perigosa para a saúde física, mental e social dos trabalhadores e, de um modo mais geral, a necessidade de melhorar a qualidade, o clima e a segurança do ambiente de trabalho.

3- No caso de ser reportada queixa ou denúncia de assédio e/ou *bullying*, a empresa tomará todas as diligências tendentes a assegurar a condução da investigação, nas quais se poderá incluir a atribuição do código «*no fly*» até a investigação ser concluída, sempre que as circunstâncias da investigação o justifiquem.

Cláusula 28.^a**(Igualdade de oportunidades)**

1- De acordo com a lei portuguesa, todos os trabalhadores e/ou candidatos, têm direito às mesmas oportunidades e ao mesmo tratamento no acesso ao emprego, à formação profissional, a promoções e a condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador e/ou candidato será favorecido, beneficiado, prejudicado ou privado de quaisquer direitos, ou dispensado de quaisquer deveres com base na ancestralidade, idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, herança genética, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical, desde que a aptidão física para trabalhar como tripulante de cabine não seja afetada. Qualquer comportamento, decisão ou ato com base num fator que constitua um requisito genuíno, determinante e proporcional para o exercício da atividade profissional devido à sua natureza específica ou à forma como deve ser cumprido não é considerado discriminação.

Cláusula 29.^a**(Atividades no «lado ar»)**

1- As atividades da Easyjet no «lado ar» requerem que os tripulantes de cabine sejam portadores de um «cartão de acesso ao lado ar» para acesso às instalações do lado ar, emitido pelas autoridades aeroportuárias competentes.

2- Qualquer falha na obtenção de um cartão de acesso válido poderá resultar na cessação do contrato de trabalho por justa causa.

3- No caso de serem alvo de decisão condenatória por infração que impossibilite a obtenção do cartão de acesso ao lado ar, o tripulante de cabine deverá notificar a Easyjet, no prazo de 7 (sete) dias. O incumprimento desta determinação pode ser considerado como uma infração disciplinar e tratado como tal nos termos dos procedimentos disciplinares da empresa.

4- No caso de um cartão de acesso ser perdido ou extraviado e ser necessário um cartão de substituição, os custos do mesmo serão suportados pelo tripulante de cabine. Se, por qualquer motivo, imputável ao trabalhador, os regulamentos em vigor não permitirem substituições adicionais, o tripulante de cabine não poderá

continuar a desempenhar as funções para as quais foi contratado e o contrato de trabalho poderá ser cessado.

5- No caso de atraso na obtenção do ID por motivo não imputável ao tripulante, será garantido o pagamento do salário base correspondente à respetiva categoria profissional no período que esteja impossibilitado de realizar a prestação de trabalho.

SECÇÃO 7

Formação profissional

Cláusula 30.^a

(Curso de formação inicial do novo tripulante)

1- Após a entrada ao serviço, o tripulante de cabine participará no curso de formação inicial para novos tripulantes de cabine, cujo custo é suportado pela Easyjet.

2- É dever do tripulante de cabine participar em toda a formação acima referida com diligência profissional e garantir a sua conclusão bem-sucedida.

3- Durante a formação inicial, a Easyjet cobrirá os custos inerentes ao alojamento em regime de alojamento e pequeno-almoço (incluindo dias de folga), bem como os voos da base do tripulante de cabine para as academias de treino no início e no final do curso de formação inicial do novo tripulante.

4- Durante a formação inicial, o tripulante de cabine receberá apenas o salário base. O pagamento por paragem noturna não está previsto no período de formação inicial.

Cláusula 31.^a

(Formação)

1- Durante a relação contratual, a Easyjet proporcionará aos tripulantes de cabine toda a formação considerada necessária para o desempenho adequado das suas funções.

2- É dever do tripulante de cabine participar em toda a formação acima referida com diligência profissional e garantir a sua conclusão bem-sucedida. Durante a formação, o tripulante de cabine receberá o salário base e um pagamento por paragem noturna, se a formação tiver lugar fora da base.

3- Durante a formação, se necessário, a Easyjet disponibilizará transporte com paragem num serviço local para o tripulante comprar bens perecíveis.

Cláusula 32.^a

(Vínculo)

1- A Easyjet suportará o custo da formação profissional inicial proporcionada aos tripulantes de cabine, no âmbito do curso de formação inicial para novos tripulantes de cabine. Como compensação pelo pagamento desse custo, o tripulante de cabine compromete-se a manter-se ao serviço e a não rescindir o contrato por sua iniciativa e não dar causa à cessação durante os primeiros 12 (doze) meses.

2- A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do tripulante de cabine ou por um motivo que lhe seja imputável nos primeiros 6 (seis) meses obriga o tripulante de cabine ao pagamento de 900,00 € à Easyjet.

3- Se um tripulante de cabine denunciar o contrato durante os 6 (seis) meses subsequentes ou o seu contrato for cessado durante esse período por um motivo que lhe seja imputável, o valor devido será reduzido em 150,00 € por cada mês completo de serviço até à data da cessação.

4- Os valores a reembolsar estão resumidos na tabela a seguir:

Mês completo de serviço a contar da data de entrada ao serviço	Valor reembolsável
0 - 6	900,00 €
7	750,00 €
8	600,00 €

9	450,00 €
10	300,00 €
11	150,00 €
12	0

SECÇÃO 8

Categorias profissionais

Cláusula 33.^a

(Descrição das categorias profissionais e progressão dos tripulantes de cabine)

1- As descrições das categorias profissionais dos tripulantes de cabine estão definidas no OMA-A (Manual de Operações, parte A).

2- A Easyjet consultará o SNPVAC sobre quaisquer alterações significativas às funções dos tripulantes de cabine.

3- As categorias profissionais da tripulação de cabine são as seguintes:

- a) Assistente/comissário de bordo 1.º ano;
- b) Assistente/comissário de bordo;
- c) Chefe de cabine em período experimental (primeiros 6 (seis) meses);
- d) Chefe de cabine.

4- A promoção a chefe de cabine é determinada pela empresa com base em critérios objetivos e tendo em conta os conhecimentos e experiência adquiridos, bem como o desempenho do tripulante de cabine.

5- Os critérios utilizados para a seleção de chefes de cabine para a lista de espera serão, nesta ordem:

- a) O processo de recrutamento a que pertenciam;
- b) A pontuação obtida no processo de recrutamento em que participaram;
- c) Caso haja pontuações idênticas, a data de entrevista servirá como critério de desempate;
- d) Caso existam tripulantes com a mesma pontuação e a mesma data de entrevista, o critério de desempate será a antiguidade na empresa.

6- Quando possível, a empresa dará preferência a promoções internas para a posição de chefe de cabine, razão pela qual as contratações diretas para a mesma categoria apenas ocorrerão caso todas as opções para preencher as mesmas posições internamente dentro dos prazos necessários tenham sido esgotadas. Quando estas situações ocorrem a Easyjet informará o sindicato antecipadamente.

7- A promoção a chefe de cabine permanente está sujeita à conclusão com sucesso de um período experimental com a duração de 6 (seis) meses a voar unicamente como chefe de cabine. Durante o período experimental, o tripulante de cabine é designado como chefe de cabine em período experimental. Em caso de ausências, o período experimental poderá ser alargado.

8- O desempenho do chefe de cabine em período experimental será monitorizado durante todo o período de experiência. O chefe de cabine em período experimental deve concluir com sucesso o período de 6 (seis) meses. Caso tal não se verifique, o exercício das funções de chefe de cabine em período experimental cessará, devendo o trabalhador regressar à anterior categoria de assistente/comissário de bordo, bem como à respetiva tabela salarial.

9- Os chefes de cabine podem ocasionalmente operar como assistentes/comissários de bordo em caso de necessidade operacional, mantendo todos os termos e condições de trabalho aplicáveis aos chefes de cabine.

Cláusula 34.^a

(chefe de cabine «uprunker»)

1- Os tripulantes de cabine que concluíam com sucesso a seleção e o curso de formação para chefes de cabine podem ser convidados a voar como *uprunker* até que haja disponibilidade para uma posição permanente de chefe de cabine.

2- Após a conclusão com sucesso do curso de formação de chefe de cabine, os *uprunkers* irão voar os pri-

meiros 6 setores como chefes de cabine. Estes serão pagos de acordo com a posição de *upranker*, conforme descrito no anexo I.

3- Após a conclusão dos 6 (seis) setores iniciais, os tripulantes de cabine continuarão a receber o salário base e variáveis habitualmente aplicáveis aos assistentes/comissários de bordo, mas quando escalados ou chamados para trabalhar como chefes de cabine, receberão um pagamento adicional, de acordo com o anexo I.

4- Após concluírem a formação para chefes de cabine, os «*uprankers*» apenas serão escalados ou chamados para trabalhar como chefes de cabine devido a necessidades de formação ou manutenção de licença ou em caso de necessidades operacionais e se nenhum chefe de cabine estiver disponível, ou seja, operacionalmente viável na base para realizar esse serviço.

5- A posição no ranking dos *uprankers* será fornecida individualmente pela gestão da base, quando solicitada.

6- Para garantir que os níveis do quadro laboral do chefe de cabine satisfazem os requisitos operacionais, poderá ser proposta a promoção a chefe de cabine para uma posição sazonal. A promoção temporária ficará também sujeita ao período experimental de 6 (seis) meses nos termos acima descritos, o qual será aplicado nos primeiros 6 (seis) meses como chefe de cabine temporário, ainda que os mesmos ocorram de forma não consecutiva. O tripulante de cabine regressará às suas funções e condições iniciais de assistente/comissário, incluindo no que respeita à remuneração, logo que deixe de se verificar a necessidade operacional para operar como chefe de cabine, podendo continuar a operar pontualmente como «*uprankers*» quando existam necessidades operacionais.

Cláusula 35.^a

(Responsabilidades adicionais)

1- Os tripulantes de cabine podem ser selecionados para desempenhar responsabilidades adicionais numa base temporária, desde que tal seja acordado entre as partes.

2- Nenhuma das responsabilidades adicionais acordadas constitui uma modificação substancial das condições de trabalho. As responsabilidades adicionais poderão ser extintas no caso de o tripulante de cabine deixar de preencher os requisitos necessários ou se deixar de se verificar necessidade operacional.

3- As responsabilidades adicionais podem ser, sem caráter exclusivo, *cabin crew line trainer* (CCLT) e *crew training instructor* (CTI-*flexi* trainer):

a) CCLT - A empresa poderá ainda selecionar, de entre os chefes de cabine de cada base, um número de tripulantes para as funções de tripulante verificador de linha (*cabin crew line trainer*), as quais acrescerão às funções habituais de chefe de cabine. O CCLT não é uma categoria profissional de acordo com o OMA-A, pelo que o tripulante permanecerá com a categoria profissional de chefe de cabine. O CCLT receberá um complemento adicional de voo por setor voado, de acordo com o anexo I.

b) CTI-*flexi* (*crew training instructor*) - Assistentes de bordo e chefes de cabine que, na sequência de um processo de seleção de pessoal e de um curso de formação específico, desempenham funções de instrutor durante o curso de atualização oferecido na sua base e noutras bases em que a empresa tenha necessidades de formação. O CTI-*flexi* não é uma categoria profissional de acordo com o OMA-A e o tripulante permanecerá na categoria profissional de assistente de bordo ou chefe de cabine. O CTI-*flexi* receberá um pagamento adicional de acordo com o anexo I.

SECÇÃO 9

Contrato de trabalho - Disposições gerais

Cláusula 36.^a

(Tipo de contrato)

Os tripulantes de cabine poderão ser contratados através de qualquer tipo contratual previsto na lei portuguesa, em cumprimento dos requisitos definidos pela lei portuguesa.

Cláusula 37.^a

(Conteúdo do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito e deve conter, no mínimo, a seguinte informação:

a) Dados pessoais do tripulante de cabine;

- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho (base);
- d) Data de início de atividade;
- e) Período normal de trabalho, quer seja a tempo inteiro quer a tempo parcial;
- f) Duração do período experimental, caso exista;
- g) Valor ilíquido da remuneração base;
- h) Referência ao presente AE;
- i) Data da celebração do contrato.

2- O início de atividade do tripulante de cabine fica condicionada ao recebimento da documentação comprovativa de que o mesmo se encontra habilitado a trabalhar em Portugal e nos demais países europeus, bem como dos seguintes documentos:

- a) Passaporte válido;
- b) Número de identificação fiscal;
- c) Exame médico inicial ou revalidação da licença médica de tripulante de cabine;
- d) Qualquer outro documento requerido pela empresa necessário ao cumprimento das regulamentações e dos requisitos definidos neste AE.

3- O tripulante de cabine obriga-se a notificar a empresa sobre a sua residência habitual nas proximidades do aeroporto, de forma que possa chegar ao aeroporto num máximo de 90 (noventa) minutos.

4- O tripulante de cabine aceita e compromete-se a estar na base habitual sempre dentro dos horários programados, exceto por motivos de força maior.

5- Quaisquer alterações na residência permanente ou habitual e no número de telefone (fixo ou móvel) deverão ser comunicadas de imediato nos termos dos procedimentos e regulamentos internos.

Cláusula 38.^a

(Período experimental)

1- Os contratos de trabalho dos tripulantes de cabine ficam sujeitos a um período experimental que varia em função do tipo de contrato e da respetiva duração, nos termos da lei portuguesa.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá terminar o contrato de trabalho a qualquer momento, mediante comunicação escrita com 7 (sete) dias, ou de 30 (trinta) dias, caso o contrato tenha durado mais de 120 (cento e vinte) dias, de aviso prévio, não havendo necessidade de identificar as razões e sem que tal origine o direito de qualquer das partes a uma compensação.

Cláusula 39.^a

(Tempo de serviço)

1- Para todos os efeitos legais em Portugal, incluindo a duração e cessação do contrato, a data relevante de início de contrato será a data do contrato de trabalho português, exceto se outro regime for estabelecido no contrato individual de trabalho, e independentemente da existência de quaisquer outros contratos de trabalho anteriores em diferentes jurisdições da Easyjet que tenham sido previamente cessados.

2- As partes podem acordar que o tempo de serviço prestado noutras jurisdições da Easyjet seja relevante para os fins que sejam especificamente acordados.

Cláusula 40.^a

(Readmissão com contrato a termo certo)

1- O tripulante de cabine com contrato a termo certo readmitido (FTR) passará para a escala salarial de assistente/comissário de bordo após 12 (doze) meses de serviço efetivo consecutivo ou não consecutivo.

2- Os tripulantes readmitidos com contrato a termo certo (FTR) que assinem um novo contrato a termo não estarão sujeitos a um novo período experimental.

Cláusula 41.^a

(Exclusividade)

1- O tripulante de cabine é obrigado a prestar a sua atividade à Easyjet em regime de exclusividade. Caso um tripulante de cabine pretenda exercer uma atividade profissional adicional, o mesmo deverá notificar a empresa. O consentimento será emitido exceto quando se verificarem razões para a respetiva recusa, nomeadamente potencial interferência com o desempenho profissional do tripulante de cabine na Easyjet, potenciais danos

para a reputação da empresa perante os seus clientes e parceiros, atividade concorrente, conflito de interesses com a Easyjet, entre outros.

2- A empresa poderá solicitar informação adicional antes de concordar com a realização de qualquer trabalho adicional, podendo ainda revogar o seu consentimento em momento posterior caso a segunda atividade se venha a revelar prejudicial ao desempenho profissional do trabalhador ou se verifique qualquer das circunstâncias descritas acima.

Cláusula 42.^a

(Proteção em caso de pirataria, guerra, violência ou sabotagem)

Em caso de pirataria, guerra, violência ou sabotagem no ar, os tripulantes devem seguir o protocolo de segurança descrito no OMA-A. No solo, nenhum tripulante será obrigado a exercer qualquer função dentro do perímetro de segurança enquanto durar a emergência declarada pela autoridade competente. O tripulante e a respetiva família receberão apoio psicológico por parte da Easyjet e continuará a receber o salário base.

Cláusula 43.^a

(Crescimento futuro e oportunidades de emprego)

Caso a Easyjet decida prosseguir o crescimento em Portugal, nas bases existentes ou pela criação de novas bases, fica acordado entre as partes que a prioridade será dada na seguinte ordem:

- a) Trabalhadores contratados nas bases existentes em Portugal (contratação interna Portugal);
- b) Tripulação de cabine do resto da rede Easyjet (contratação interna na rede);
- c) Novas admissões (contratação externa).

Cláusula 44.^a

(Regulamentos sobre transferências)

1- A Easyjet respeitará o protocolo de transferências publicado e disponível na *intranet* da empresa, sendo que a posição na lista de transferências pode ser facultada ao trabalhador mediante pedido à equipa de direção local ou ao departamento de transferências.

2- Todos os tripulantes de cabine interessados em integrar a lista de transferências podem apresentar o pedido dentro dos prazos definidos pela empresa. O tripulante de cabine que pedir transferência deverá ser posicionado na lista de acordo com a data do pedido.

3- As informações sobre as transferências - entradas e saídas - serão partilhadas com o SNPVAC, assim que a gestão local tomar conhecimento dos pormenores.

4- Todas as transferências estarão sujeitas ao protocolo aplicável ao país.

Cláusula 45.^a

(Meios informáticos)

1- É da responsabilidade dos tripulantes de cabine certificarem-se de que têm à sua disposição todos os instrumentos necessários à correta execução das suas funções, nomeadamente telefone móvel e acesso à internet compatível com os sistemas da Easyjet.

2- Para os tripulantes de cabine com responsabilidades adicionais de CTI-*flexi* instrutor, assim como aqueles que apoiem o recrutamento, a Easyjet facilitará todos os instrumentos necessários à correta execução das suas funções, nomeadamente os dispositivos eletrónicos ou o acesso aos mesmos.

3- O tripulante de cabine pode contactar os departamentos de IT (tecnologias de informação) ou o HRSC [*Human Resources Service Center* (Centro de Serviços Partilhados de Recursos Humanos)] por *e-mail* ou telefone (existindo para Portugal um número disponível para o HRSC).

Cláusula 46.^a

(Contrato a tempo parcial anual «10/12»)

1- Com o objetivo de promover a integração estável do novo tripulante de cabine, a Easyjet acorda em implementar o contrato permanente «10/12», o qual prevê um período de trabalho anual de 10 (dez) meses.

2- Mesmo sendo possível continuar a utilizar o contrato a termo nas novas contratações de acordo com a lei portuguesa, a introdução do contrato «10/12» pode permitir a redução do recurso a contratos de trabalho a termo, uma vez que o contrato «10/12» pode ajudar a gerir o impacto das variações sazonais da atividade de voo.

3- A retribuição base anual aplicável a este tipo de contrato é equivalente a «10/12» da remuneração base

anual prevista para um tripulante de cabine a tempo completo, mas será igualmente paga em 14 (catorze) prestações mensais:

4- Este contrato constitui uma relação de trabalho a tempo parcial e, por conseguinte, irá implicar uma redução proporcional de todos os termos e condições.

5- Deste modo, o direito a férias anuais corresponderá a 21 (vinte e um) dias. No final de cada bloco «10/12», será feito um ajuste (positivo ou negativo) relativamente aos meses de trabalho efetivamente prestados em cada ano de referência.

6- O período de inatividade será de 9 (nove) semanas no total e deverá ocorrer entre os meses de novembro e março. A atribuição do período de inatividade é notificada ao tripulante de cabine, por e-mail, com um mínimo de 3 (três) meses de antecedência, e se o mesmo ocorrer em 2 (dois) períodos distintos, cada um dos mesmos terá uma duração mínima de 4 (quatro) semanas.

7- Sempre que o tripulante de cabine necessitar de prestar trabalho durante um período que havia sido planeado como sendo de inatividade, o mesmo receberá a retribuição diária correspondente à respetiva categoria profissional, a qual será paga no mês seguinte àquele em que o serviço foi prestado, juntamente com a remuneração variável do mesmo mês.

8- O direito a férias será igualmente ajustado para refletir a extensão do período de atividade, até ao máximo aplicável ao contrato a tempo integral.

9- Os contratos «10/12» estarão disponíveis para tripulantes com contrato de trabalho vigente sendo que os critérios de prioridade no acesso aos mesmos serão acordados entre a Easyjet e o SNPVAC.

10- A Easyjet poderá, por razões operacionais, oferecer uma alteração voluntária do regime de contrato «10/12» para regime de contrato a tempo completo na modalidade 12/12. Para este efeito, será criada uma lista de espera, caso existam mais voluntários do que as posições disponíveis. O tripulante de cabine deverá ser posicionado na lista de acordo com a data do pedido.

Cláusula 47.^a

(Contrato a tempo parcial anual 8/12)

1- A Easyjet poderá adotar um modelo de contrato a tempo parcial denominado «8/12», o qual prevê um período de atividade anual (que inclui tempo de voo, deveres em terra, formação e tempo de férias) de 8 (oito) meses e um período de inatividade de 4 (quatro) meses. O período de atividade poderá ser prolongado para 9 (nove) meses (com um período de inatividade de 3 (três) meses). O período de atividade poderá ser reduzido para 7 (sete) meses (com um período de inatividade de 5 (cinco) meses).

2- Dentro dos limites previstos no número anterior, os períodos de atividade e de inatividade serão fixados pela Easyjet em cada ano, tendo em conta as necessidades operacionais para esse ano e as necessidades de formação. A Easyjet fará os possíveis para o período de atividade ser o mais próximo possível de 8 (oito) meses de duração e o período de inatividade o mais próximo possível de 4 (quatro) meses de duração.

3- Salvo se as partes acordarem por escrito outros períodos, durante o período de atividade, o trabalhador cumprirá um período normal de trabalho diário e semanal correspondentes a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12. As funções durante os meses de atividade manter-se-ão dentro dos limites de trabalho aplicáveis.

4- O período de atividade poderá iniciar-se entre 1 de março e 15 de abril e o período de inatividade poderá iniciar-se entre 15 de outubro e 30 de novembro.

5- A Easyjet consultará o SNPVAC sobre as datas de início e termo do período de atividade em cada ano, reunindo para o efeito com o SNPVAC duas vezes por ano, uma vez antes do final da temporada de verão e novamente antes do início da próxima temporada de verão.

6- No ano da contratação, o trabalhador será notificado pela Easyjet da data de início do primeiro período de atividade com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência. Em circunstâncias excecionais, e sujeito a acordo do trabalhador, este período poderá ser reduzido.

7- O trabalhador será notificado pela Easyjet da data de início do próximo período de atividade pelo menos 30 (trinta) dias antes do final do período de atividade anterior e será notificado da duração do novo período de atividade no primeiro mês do próximo período de atividade.

8- A remuneração base anual aplicável a um contrato «8/12» é equivalente a «8/12» (oito doze avos) da remuneração base anual prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12. Quando o período de atividade do trabalhador for, no ano, superior a 8 (oito) meses, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de atividade, usando a mesma fórmula prevista no parágrafo anterior. Quando o tempo de atividade do trabalhador for, no ano, inferior a 8 (oito) meses, nos ter-

mos do número 1 da presente cláusula, a remuneração base anual devida nesse ano corresponderá, no mínimo, a um período de atividade de 8 (oito) meses, utilizando a mesma fórmula prevista no parágrafo supra referido.

9- O pagamento da remuneração base anual devida será feito em 14 (catorze) prestações, duas das quais correspondem aos subsídios de férias e de Natal.

10- O regime de contrato previsto nesta cláusula constitui uma relação de trabalho a tempo parcial e, por conseguinte, implicará uma redução proporcional de todos os termos e condições face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12.

11- O direito a férias anuais corresponderá a 17 (dezesete) dias, para um período de atividade de 8 (oito) meses, sendo feito um ajuste positivo relativamente ao efetivo período de atividade de cada ano, em termos proporcionais. Para efeitos de acumulação e gozo de dias de férias, o ano de férias Easyjet de referência corresponderá ao período de atividade. Todos os dias de férias serão marcados de acordo com o AE.

12- Os dias de folga e GDO anuais serão proporcionais aos previstos para o contrato a tempo completo na modalidade 12/12, com base no período de atividade de cada ano. O gozo mensal durante o período de atividade permanece inalterado.

13- O regime de contrato previsto nesta cláusula poderá ser aplicado a trabalhadores admitidos para prestar atividade nesse regime e a trabalhadores já ao serviço abrangidos por outro regime (nomeadamente a tempo completo na modalidade 12/12), neste último caso, sujeito a acordo do trabalhador.

14- A Easyjet poderá, por razões operacionais, oferecer uma alteração voluntária do regime de contrato «8/12» para regime de contrato a tempo completo na modalidade 12/12. Para estes efeitos, será criada uma lista de espera, caso existam mais voluntários do que as posições disponíveis. O tripulante de cabine deverá ser posicionado na lista de acordo com a data do pedido.

15- Atividade de voo no período do Natal ou fora do período de atividade poderão estar disponíveis. Caso estejam disponíveis, o Trabalhador poderá, querendo, candidatar-se a um período de atividade. Caso a Easyjet aceite a candidatura, a atividade nesse período será remunerada em função do número de dias de atividade e da retribuição base diária.

16- O contrato «8/12» não será aplicado a quaisquer novas contratações.

Cláusula 48.^a

(Contrato intermitente 9/3)

1- A partir da temporada de verão IATA de 2024, a Easyjet adotará um modelo de contrato de trabalho intermitente denominado «intermitente 9/3», o qual prevê um período de atividade anual (que inclui tempo de voo, deveres em terra, formação e tempo de férias) de 9 (nove) meses e um período de inatividade de 3 (três) meses. O período de atividade poderá ser prolongado para 10 (dez) meses (com um período de inatividade de 2 (dois) meses). O período de atividade poderá ser reduzido para 8 (oito) meses (com um período de inatividade de 4 (quatro) meses).

2- Dentro dos limites previstos no número anterior, os períodos de atividade e de inatividade serão fixados pela Easyjet em cada ano, tendo em conta as necessidades operacionais para esse ano e as necessidades de formação. A Easyjet fará os possíveis para o período de atividade ser o mais próximo possível de 9 (nove) meses de duração e o período de inatividade o mais próximo possível de 3 (três) meses de duração.

3- Salvo se as partes acordarem por escrito outros períodos, durante o período de atividade, o trabalhador cumprirá um período normal de trabalho diário e semanal correspondentes a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12. As funções durante os meses de atividade manter-se-ão dentro dos limites de trabalho aplicáveis.

4- O período de atividade poderá iniciar-se entre 1 de fevereiro e 15 de abril e o período de inatividade poderá iniciar-se entre 15 de outubro e 30 de dezembro.

5- A Easyjet consultará o SNPVAC sobre as datas de início e termo do período de atividade em cada ano, reunindo para o efeito com o SNPVAC duas vezes por ano, uma vez antes do final da temporada de verão e novamente antes do início da próxima temporada de verão.

6- No ano da contratação, o trabalhador será notificado pela Easyjet da data de início do primeiro período de atividade com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência. Em circunstâncias excecionais, e sujeito a acordo do trabalhador, este período poderá ser reduzido.

7- O trabalhador será notificado pela Easyjet da data de início do próximo período de atividade pelo menos 30 (trinta) dias antes do final do período de atividade anterior e será notificado da duração do novo período de atividade no primeiro mês do próximo período de atividade.

8- A remuneração base anual aplicável a um intermitente 9/3 é equivalente a:

i) Nos períodos de atividade, 100 % da remuneração mensal prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12;

ii) Nos períodos de inatividade, 25 % da remuneração mensal prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12;

iii) A remuneração base anual também inclui os subsídios de férias e de Natal.

9- Os subsídios de férias e de natal são calculados com base na média dos valores de retribuição base recebidos nos últimos 12 (doze) meses de contrato, ou no período de duração do contrato caso esta seja inferior a 1 (um) ano.

10- Quando o período de atividade do trabalhador for, no ano, superior a 9 (nove) meses, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de atividade, usando a mesma fórmula prevista nos parágrafos anteriores. Quando o tempo de atividade do trabalhador for, no ano, inferior a 9 (nove) meses, nos termos do número 1 da presente cláusula, a remuneração base anual devida nesse ano corresponderá, no mínimo, a um período de atividade de 9 (nove) meses, utilizando a mesma fórmula prevista nos parágrafos anteriores.

11- O regime de contrato previsto nesta cláusula implicará uma redução proporcional de todos os termos e condições face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12.

12- O direito a férias anuais corresponderá a 19 (dezanove) dias, para um período de atividade de 9 (nove) meses, sendo feito um ajuste positivo relativamente ao efetivo período de atividade de cada ano, em termos proporcionais. Para efeitos de acumulação e gozo de dias de férias, o ano de férias Easyjet de referência corresponderá ao período de atividade. Todos os dias de férias serão marcados de acordo com o AE.

13- Os dias de folga e GDO anuais serão proporcionais aos previstos para o contrato a tempo completo na modalidade 12/12, com base no período de atividade de cada ano. O gozo mensal durante o período de atividade permanece inalterado.

14- O regime de contrato previsto nesta cláusula será aplicável a trabalhadores contratados para prestar atividade nesse regime e a trabalhadores já ao serviço abrangidos por outro regime (nomeadamente a tempo completo na modalidade 12/12 ou contrato de trabalho parcial «8/12»), neste último caso, sujeito a acordo do trabalhador.

15- A Easyjet poderá, por razões operacionais, oferecer uma alteração voluntária do regime de intermitente 9/3 para regime de contrato a tempo completo na modalidade 12/12. Para este efeito, será criada uma lista de espera, caso existam mais voluntários do que as posições disponíveis. O tripulante de cabine deverá ser posicionado na lista de acordo com a data do pedido.

16- Atividade de voo no período do Natal ou fora do período de atividade poderão estar disponíveis. Caso estejam disponíveis, o trabalhador poderá, querendo, candidatar-se a um período de atividade. Caso a Easyjet aceite a candidatura, a atividade nesse período será remunerada em função do número de dias de atividade e da retribuição base diária.

17- No período de inatividade o tripulante não estará impedido de exercer outra atividade remunerada, a qual não determinará a redução do montante da correspondente retribuição devida no período de inatividade.

Cláusula 49.^a

(Mínimo de contratos a tempo inteiro)

1- A Easyjet declara que as suas bases LIS e OPO são de operação anual e são principalmente focadas no tráfego durante todo o ano. Fica acordado entre as partes que a Easyjet manterá sempre, no mínimo, duas aeronaves baseadas em cada base portuguesa (LIS e OPO) operando com tripulação empregada em contratos de trabalho permanentes a tempo inteiro por ano (12/12), mesmo que as tendências futuras do mercado exijam um aumento do tráfego sazonal.

2- No entanto, todos os tripulantes de cabine empregados em Portugal na data de celebração deste acordo permanecerão empregados com os seus contratos atuais de período integral (12/12) (com exceção dos tripulantes de cabine já com contratos a tempo parcial), conforme as previsões estipuladas no AE vigente.

3- A transição para um contrato a tempo parcial 8/12 ou intermitente 9/3, quando disponível, será apenas voluntária e apenas se esse futuro modelo operacional/de emprego for considerado do interesse da Easyjet.

SECÇÃO 10

Remuneração e benefíciosCláusula 50.^a**(Remuneração base)**

1- Nos termos da lei portuguesa e dos contratos de trabalho, a remuneração base é paga em 14 (catorze) prestações mensais, das quais 12 (doze) prestações correspondem à retribuição base mensal e 2 (duas) correspondem aos subsídios de férias e de Natal.

2- A remuneração é paga até ao último dia útil do mês a que se reporta.

3- A remuneração base anual ilíquida dos tripulantes de cabine consta no anexo I.

4- O tripulante aceita que a Easyjet deduza da retribuição mensal, durante a vigência do contrato de trabalho, qualquer quantia por ele devida:

a) Em matéria de (mas sem que a tal se limite) adiantamentos por conta da retribuição, custo de formação, a devolver nos termos de acordo vigente entre as partes e empréstimos em dívida;

b) Em caso de pagamento, atribuível a erro, de quantia superior à devida, ou de dano ou perda causados pelo tripulante a propriedade da Easyjet. Salvo acordo escrito com o tripulante (que pode ser acordo já existente, nas situações da alínea (a) supra), o desconto na retribuição não pode exceder, em cada mês, um sexto da retribuição do tripulante nesse mês e um máximo de 150,00 €. Em caso de cessação do contrato de trabalho, a Easyjet pode deduzir dos montantes a pagar ao tripulante como contas finais qualquer quantia por ele devida, sem a limitação acima referida.

Cláusula 51.^a**(Subsídios de férias e Natal)**

1- Os subsídios de férias e Natal serão pagos em junho e novembro, respetivamente, e serão pagos proporcionalmente nos anos de contratação e cessação, ou quando o contrato começar a produzir efeitos em Portugal.

2- O subsídio de férias corresponderá a um mês de salário base (1/14 da remuneração base anual) acrescido de uma média do pagamento variável do tripulante («CPV/crew variable pay») e 1/14 do subsídio de idioma, quando aplicável, com base na média dos últimos 12 (doze) meses ou a partir da data em que o contrato produz efeitos em Portugal.

3- O subsídio de natal corresponderá exclusivamente a um mês de retribuição base (1/14 da remuneração base anual) acrescido de 1/14 do subsídio de idioma quando aplicável.

4- No ano da contratação em Portugal, o pagamento do subsídio de férias será proporcional e pago em junho. Os restantes meses serão pagos no mês de janeiro seguinte.

Cláusula 52.^a**(«Per diem»)**

1- Um «per diem» é um valor pago por dia em que o tripulante de cabine se encontra temporariamente obrigado a prestar trabalho fora da respetiva base, para a empresa, em serviço de voo (setor).

2- O tripulante de cabine terá direito a um «per diem» para despesas diárias por cada dia que se desloque em serviço e/ou pernoita.

3- A natureza do serviço de voo e/ou pernoita determinará o montante do «per diem» ao qual o tripulante de cabine terá direito. O sistema de tributação do «per diem» baseia-se na lei tributária portuguesa, nomeadamente no que respeita à determinação do elemento do «per diem» não tributável. A parte tributável dos «per diem» é sujeita a imposto e à Segurança Social.

4- A assistência no aeroporto, assistência em casa, dias de formação ou dias de trabalho em terra não geram o pagamento de «per diem».

Cláusula 53.^a**(Definição de setores)**

Por setores curtos, médios e longos deve entender-se:

Definição	Duração
Curto	Setores com uma distância de grande círculo igual ou inferior a 400 MN.
Médio	Setores com uma distância de grande círculo entre 401 MN e 1000 MN inclusive.
Longo	Setores com uma distância de grande círculo entre 1001 MN e 1500 MN.
Extra longo	Setores com distância de grande círculo acima de 1501 MN.

Será disponibilizada uma lista de todos os *pairings* de setores e do respetivo cálculo na *intranet*.
Dependendo da distância, os setores serão remunerados conforme se descreve:

Distância do setor	Curto	Médio	Longo	Extra longo
Pagamento (setor nominal - <i>NS</i>)	0,8 x <i>NS</i>	1,2 x <i>NS</i>	1,5 x <i>NS</i>	2,5 x <i>NS</i>

O valor do setor nominal (valor ilíquido em euros) é o descrito no anexo I.

Cláusula 54.^a**(Abono para falhas)**

Atendendo a que o tripulante de cabine é obrigado a manusear com dinheiro no exercício das suas funções normais, é pago um abono para falhas conforme previsto no anexo I. Este subsídio é pago em 12 (doze) prestações mensais.

Cláusula 55.^a**(Comissões)**

- 1- O tripulante de cabine auferirá comissões pelas vendas efetuadas a bordo dos voos em que opera.
- 2- Para as vendas nos serviços de bistro e boutique, o montante total das comissões pagas relativamente a cada voo operado será de 10 % (dez por cento) do total das vendas divididas pelos tripulantes que operaram tal voo.
- 3- As comissões pelas vendas de bilhetes de transportes são fixadas por acordo com o prestador.
- 4- Estes pagamentos não são garantidos e poderão depender dos contratos em vigor entre a Easyjet e os prestadores. Sempre que um dos produtos atraia comissões diferentes das referidas acima, a Easyjet informará o tripulante de cabine através dos meios de comunicação internos.
- 5- A empresa tem o direito a efetuar deduções caso existam discrepâncias de dinheiro ou de *stock*. As deduções por discrepâncias poderão ser efetuadas em várias prestações mensais cada uma das quais não excedendo o correspondente a 5 % (cinco por cento) da retribuição base mensal. Tal restrição não se aplica em caso de cessação do contrato de trabalho, podendo o total ser deduzido dos créditos laborais finais.
- 6- A partir de janeiro de 2024, o tripulante de cabine tem igualmente direito a uma comissão de 5 % (cinco por cento) sobre os produtos de cortesia servidos aos passageiros quando são oferecidos serviços complementares na sequência de atrasos de voo. As bebidas da tripulação e a recuperação de serviços estão excluídas da previsão do presente parágrafo.

Cláusula 56.^a

(Pernoitas)

1- Aos tripulantes de cabine será pago um valor conforme descrito no anexo I, incluído no «per diem», por cada noite fora da base, em voo, formação e outras funções (com exceção dos períodos de formação inicial).

2- Ocasionalmente podem ocorrer pernoitas não programadas no plano de voo, pelo que a tripulação de cabine deve estar devidamente preparada.

Cláusula 57.^a

(Posicionamento)

1- Os pagamentos realizados por posicionamento variam em função da duração da viagem.

2- O tripulante de cabine receberá o pagamento do posicionamento em exercício de funções, independentemente do meio de transporte. Para evitar dúvidas, o posicionamento relacionado com a formação inicial não conta como posicionamento para efeitos de pagamento.

3- A todas as circunstâncias excecionais que envolvam posicionamento, será aplicado um pagamento discricionário que será aprovado pela equipa de direção local.

4- Os pagamentos relacionados com o posicionamento estão descritos no anexo I.

Cláusula 58.^a

(Assistência no aeroporto)

Se um tripulante de cabine for chamado para um serviço de voo:

a) Até 3 horas e 59 minutos de assistência no aeroporto (ASBY/ADTY), terá direito ao per diem correspondente e nenhum outro pagamento será devido por conta da ASBY/ADTY;

b) Após 4 horas o tripulante de cabine terá direito ao per diem correspondente acrescido do pagamento correspondente ao valor de 1 (um) setor médio;

Se um tripulante não for chamado para um serviço de voo:

a) Caso o tripulante de cabine seja chamado ou escalado para um serviço de assistência no aeroporto até 3 horas e 59 minutos, terá direito ao pagamento no valor correspondente a 1 (um) setor médio;

b) Se for cumprido um período superior a 4 horas na base sem que tal resulte num serviço de voo, o tripulante de cabine receberá um pagamento no valor correspondente a 2 (dois) setores médios.

Cláusula 59.^a

(Assistência em casa)

Não é devido qualquer pagamento adicional pelo serviço de assistência em casa. Quando em serviço de assistência em casa, é dever do tripulante de cabine apresentar-se ao serviço tão cedo quanto possível e num tempo máximo de 90 (noventa) minutos após ter sido contactado (exceto por motivos de força maior).

Cláusula 60.^a

(Pagamento por dia de férias)

O tripulante de cabine terá direito, além do salário base mensal, a um pagamento diário por cada dia de férias gozado, cujo valor se encontra descrito no anexo I.

Cláusula 61.^a

(Complemento de doença)

O tripulante de cabine receberá um complemento ao subsídio de Segurança Social correspondente a 45 % da remuneração base diária por cada dia de ausência por doença (exceto quando motivado por acidente de trabalho) após os 3 (três) dias de ausência iniciais. Este complemento só será pago se o tripulante de cabine tiver direito a receber o subsídio de doença da Segurança Social e até um máximo de 90 (noventa) dias num período de 12 (doze) meses em cada ano civil.

Cláusula 62.^a

(Abono para benefícios)

1- O tripulante de cabine terá direito a um abono para benefícios conforme descrito no anexo I. Este abono

para benefícios será, por definição, alocado ao seguro de saúde selecionado pela Easyjet. A Easyjet consultará o SNPVAC sobre as decisões relativas à cobertura do seguro.

2- A Easyjet opera um regime de benefícios flexíveis que permite aos tripulantes trocar o seu subsídio anual por outros benefícios e ainda adquirir benefícios adicionais suportando o respetivo custo.

3- A Easyjet compromete-se a apresentar uma opção de cobertura de invalidez permanente na plataforma *flex benefits* como parte da cobertura de vida de modo a incluir, logo que possível, a invalidez permanente do tripulante. O custo será comunicado em tempo devido, juntamente com os termos e condições da política estipulada pelo prestador de serviços.

4- Sem prejuízo do acima descrito, as partes comprometem-se a implementar um sistema de alocação do valor para uma plataforma de benefícios flexíveis, dando ao tripulante a opção de utilizar ou investir o subsídio, bem como qualquer sacrifício salarial adicional que decida fazer, num dos produtos disponíveis, podendo, caso não selecione nenhum dos produtos receber o subsídio, sujeito a tributação aplicável.

Cláusula 63.^a

(Bónus anual)

1- De forma a encorajar os trabalhadores a trabalhar alinhados com os objetivos da empresa de aumentar os lucros e melhorar o desempenho operacional, poderá ser pago aos tripulantes de cabine um bónus de resultados.

2- O bónus de resultados está sujeito ao atual esquema de bónus com pagamento em dezembro.

3- O valor alvo do bónus de resultados deverá corresponder a 2 (duas) semanas de remuneração base. O valor de cada semana (50 %) é calculado utilizando o valor da remuneração líquida auferido durante o ano financeiro (1 de outubro - 30 setembro), dividido por 52 (cinquenta e duas) semanas.

4- O pagamento do bónus de resultados é condicional ao alcance dos objetivos financeiros da empresa bem como dos indicadores de objetivos locais do país/base, os quais são comunicados anualmente.

5- A parte do bónus de resultados correspondente a cada indicador será paga sob condição de o valor alvo ser atingido.

6- Os objetivos financeiros da empresa são medidos em PBT - *Profit before tax*.

7- O valor do bónus é devido no mês do respetivo pagamento e não serão feitos pagamentos a trabalhadores que se encontrem em período de aviso prévio (por sua iniciativa ou da empresa) para a cessação do contrato de trabalho à data de pagamento.

8- O tripulante de cabine que inicie o seu contrato de trabalho no decurso do ano financeiro receberá o bónus de forma proporcional ao tempo de serviço prestado, desde que tenha completado um mínimo de 3 meses de contrato no mesmo ano financeiro e se encontre ao serviço da Easyjet na data de pagamento.

9- O esquema de bónus rege-se pelas regras gerais da Easyjet as quais são obrigatórias.

10- No caso de desempenho profissional individual não satisfatório o bónus não será atribuído.

Cláusula 64.^a

(Estacionamento)

1- A Easyjet procurará proporcionar estacionamento aos trabalhadores nas suas bases operacionais em Portugal.

2- O tripulante de cabine deverá consultar os detalhes junto do da sua chefia direta. No entanto, as restrições que se seguem são aplicáveis:

a) O parque será disponibilizado pela Easyjet;

b) O equipamento de segurança deve ser utilizado corretamente, ou seja, respeitando as distâncias entre veículos e as marcações;

c) Alterações de propriedade ou das características dos veículos deverão ser comunicadas à equipa de gestão das instalações;

d) Os condutores deverão estacionar somente nas áreas marcadas para o efeito. Os custos de reboque ou remoção serão suportados pelo condutor e não pela Easyjet;

e) O estacionamento nos parques corre inteiramente por conta e risco do tripulante de cabine e a Easyjet não poderá ser responsabilizada por quaisquer danos ou perda de propriedade;

f) A violação de qualquer uma destas regras poderá originar ação disciplinar.

Cláusula 65.^a**(Pagamento por domínio de língua estrangeira)**

1- A fluência numa língua estrangeira reconhecida pela Easyjet, além do inglês e do português, confere direito ao seguinte pagamento bruto, conforme descrito no anexo I.

2- Línguas reconhecidas são as línguas oficiais dos países onde a Easyjet opera, bem como a linguagem gestual portuguesa.

3- Com exceção da língua materna, a fluência numa língua é aferida mediante a realização de um teste.

4- Os pagamentos por domínio de língua estrangeira são divididos em 14 (catorze) pagamentos mensais.

5- A fluência de língua portuguesa é um requisito básico para operar como tripulante de cabine com base em Portugal. A empresa poderá decidir de forma discricionária aprovar a contratação ou transferência de um tripulante de cabine para uma das bases portuguesas com dispensa do requisito da língua. Neste caso, será acordado um período durante o qual o tripulante de cabine deverá aprender a língua e concluir com sucesso o respetivo exame. Até que a língua portuguesa tenha sido comprovadamente aprendida a um nível fluente, não haverá pagamento por línguas adicionais ao tripulante de cabine.

Cláusula 66.^a**(Alterações de escala com curta antecedência (SNC))**

1- Sem que tal seja considerada uma modificação substancial das condições de trabalho, uma alteração de escala com curta antecedência (*short notice change* - SNC) é aquela que ocorre no período de 48 (quarenta e oito) horas antes do serviço, e que determina que a hora de início do serviço seja antecipada em 2 (duas) horas ou mais, ou a hora de término do serviço seja atrasada em 2 (duas) ou mais horas. As disposições seguintes aplicam-se a partir de abril de 2024.

2- O acima exposto não inclui chamadas de assistência (i.e. chamada de assistência que resulte numa hora de saída do serviço de mais de 2 (duas) horas após a hora prevista para o fim da assistência não é uma alteração de escala com curta antecedência).

3- O tripulante de cabine que receba uma alteração com curta antecedência terá direito a um pagamento de SNC, por perturbação de escala, conforme descrito no anexo I. O pagamento será devido comparando o novo serviço com o planeado em escala nas 48 (quarenta e oito) horas antecedentes, não sendo devido caso o tripulante de cabine seja chamado para realizar um serviço estando de assistência em casa ou de assistência no aeroporto.

4- O parágrafo anterior não se aplica quando a alteração é uma consequência direta de, e ocorre nas 12 (doze) horas seguintes a, uma perturbação fora do controlo da empresa. Tal perturbação é definida como um período significativo em que um aeroporto está inoperacional para os voos da Easyjet ou uma ação industrial por parte de uma agência externa ou de um subcontratante da empresa. Uma alteração só é uma consequência direta de uma perturbação se o avião em que o serviço deve ser efetuado ou o tripulante de cabine que estava previamente escalado para efetuar o serviço se atrasarem durante o período de perturbação.

5- Esta cláusula é aplicável enquanto o atual AE estiver em vigor, a partir de abril de 2024, uma vez que a empresa está a analisar a melhor forma de compensar equitativamente as perturbações de escala ao nível da rede. Se a empresa chegar a uma solução ao nível da rede, sujeita a acordo com o SNPVAC, antes da data de caducidade do atual AE, então a disposição do SNC deste AE considera-se expressamente revogada.

Cláusula 67.^a**(Pagamento de irregularidade de escala (RDP))**

1- O tripulante de cabine tem o direito de reclamar um pagamento por irregularidade de escala (RDP), quando o seu tempo de serviço programado tiver sido alterado, no dia da operação, em 119 (cento e dezanove) minutos ou mais. Esta alteração desencadeará um pagamento se o término do tempo de serviço (calços mais 30 (trinta) minutos após a apresentação ao serviço) for superior a 119 (cento e dezanove) antes ou depois da apresentação ao serviço de acordo com a escala de serviço programada. E também incluirá perda ou ganho de setores.

2- O tripulante que for chamado durante o período de serviço de assistência em casa ou no aeroporto (ADTY/ ASBY) ou que tenha qualquer indicação de LATE, NSO, RCON, UNCT, DECL, RFSD na respetiva escala de serviço não tem direito ao pagamento, salvo a situação descrita abaixo.

3- Um tripulante de cabine que tenha sido chamado de assistência em casa, efetuando serviço de voo com atraso de 2 (duas) horas após a hora confirmada de apresentação, terá direito ao pagamento do RDP.

4- Também não há lugar a reclamação de pagamento por irregularidades no sistema de escalas de serviço se o tripulante receber um pagamento por entrada em dia de descanso planeado (IDO ou DDO) (exceto nos casos em que se verifique uma paragem noturna não planeada).

5- Se um tripulante de cabine trabalhar num dia «*willing to fly*» (WFLY) (um dia que o tripulante esteja de folga e se voluntaria para voar) e sofrer uma irregularidade de escala, terá direito a solicitar o RDP.

Se um tripulante de cabine trabalhar num dia WFLY e este entrar no dia de descanso subsequente, terá direito a um pagamento de DDO/IDO não cumulativo com o RDP.

6- O tripulante receberá um pagamento conforme descrito no anexo I.

7- O formulário de irregularidade de escala (RDF) está disponível no portal de tripulações, (*crew portal*) na secção ligações (*links*). Todos os detalhes devem ser preenchidos e uma vez enviados serão verificados pela equipa de direção da base para aprovação.

Cláusula 68.^a

(Trabalhar num dia de descanso (DDO) & Dia de descanso infringido (IDO))

1- Caso sucedam problemas operacionais durante um dia com o serviço de voo e o tripulante tiver, por esse motivo, de permanecer ao trabalho após a meia-noite de um dia de descanso planeado, a Easyjet compensará o dia de descanso infringido com um pagamento no valor bruto conforme definido no anexo I para todas as categorias como forma de reconhecimento pela boa vontade do mesmo em estender o seu serviço de voo, razão pela qual não haverá direito à restituição do dia de descanso infringido.

2- Sem prejuízo do exposto, é expectável que o tripulante de cabine se mantenha ao serviço após a meia-noite, até à 1h30, hora local, incluindo o tempo de *debriefing*, na estrita medida em que tal permita terminar o serviço de voo planeado em caso de problemas ou atrasos operacionais. O tripulante não é obrigado a prestar qualquer tipo de serviço após à 1h30, hora local, incluindo o tempo de *debriefing*, mas deve fazê-lo nos limites do razoável.

3- No caso de uma paragem noturna não programada coincidir com um dia de folga, o dia de folga será devido e posteriormente alocado mediante disponibilidade de escala. Também será devido o pagamento de IDO conforme definido no anexo I.

Cláusula 69.^a

(Trabalho em dia de descanso (WFLY))

A Easyjet compensará qualquer tripulante que aceite trabalhar num dia de descanso escalado, conforme descrito no anexo I.

Cláusula 70.^a

(Trabalho em terra)

Salvo acordo em contrário, por quaisquer deveres compatíveis com a função de tripulante de cabine executados em benefício da empresa (dias de trabalho em terra em que não seja pago *per diem* ou posicionamento) será pago o valor correspondente descrito no anexo I.

Cláusula 71.^a

(Pagamento durante a gravidez)

A Easyjet complementarará o pagamento da prestação do Regime Geral da Segurança Social nas seguintes modalidades:

a) Em caso de gravidez de risco específico, o complemento corresponderá a 35 % da remuneração ilíquida tributável mais 100 % da remuneração ilíquida não tributável;

b) Em caso de gravidez de risco clínico o complemento corresponderá a 100 % da remuneração ilíquida não tributável.

A fórmula de cálculo para a remuneração de referência será a mesma utilizada pela Segurança Social à data de assinatura do presente acordo.

SECÇÃO 11

Férias

Cláusula 72.^a

(Direito a férias anuais)

1- O direito contratual a férias de um tripulante de cabine a tempo completo é de 25 (vinte e cinco) dias por cada ano completo de execução do contrato, podendo ser gozado em um ou mais períodos do ano em que o mesmo se vence.

2- A partir de abril 2025, caso o tripulante tenha 5 (cinco) ou mais anos de antiguidade contínua na empresa como tripulante de cabine, o direito contratual a férias de um tripulante de cabine a tempo completo é de 26 (vinte e seis) dias por cada ano completo de execução do contrato, podendo ser gozado em um ou mais períodos do ano em que o mesmo se vence.

3- No ano da contratação e no ano da cessação do contrato de trabalho, o direito a férias será calculado proporcionalmente nos termos das regras gerais estabelecidas no Código do Trabalho Português, com base no ciclo de abril a março. O gozo de dias de férias é também calculado proporcionalmente no caso dos contratos de trabalho a tempo parcial e contrato intermitente. Os dias de férias anuais são disponibilizados no dia 1 de abril de cada ano.

4- No ano da contratação, o tripulante tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução do contrato, a 2 (dois) dias de férias por cada mês ou fração da duração do contrato, até um máximo de 20 (vinte) dias de férias no ano de férias.

5- O tripulante com um contrato cuja duração total é inferior a 6 (seis) meses tem direito a 2 (dois) dias de férias por cada mês ou fração do mês de contrato. Salvo acordo em contrário das partes, em caso de cessação do contrato de trabalho, as férias devem ser gozadas imediatamente antes da data de cessação.

6- Caso o tripulante termine a sua atividade num dia inicialmente acordado como sendo dia de férias, por motivos operacionais, esse mesmo dia de férias será devolvido e reagendado pelo tripulante, mediante disponibilidade.

Cláusula 73.^a

(Ano do gozo das férias)

O direito do tripulante a um período de férias remunerado reporta-se aos 12 (doze) meses de trabalho prestado entre 1 de abril do ano anterior e 31 de março do ano em curso, de acordo com as regras em vigor na Easyjet. O direito ao gozo de férias não será afetado pelas presenças ou faltas do tripulante de cabine, salvo disposição em contrário na lei portuguesa.

Cláusula 74.^a

(Marcação do período de férias)

1- Os períodos de férias são marcados por acordo entre as partes, mediante aviso prévio razoável. Na falta de acordo, por qualquer motivo, a empresa marca as férias tendo em conta as regulamentações aplicáveis e as necessidades da sua própria organização.

2- Dentro das limitações necessárias de gestão do sistema de marcação de férias, tal como datas excluídas, o tripulante pode alterar os períodos de férias através do sistema de marcação de férias da Easyjet. Todas as alterações devem respeitar os prazos publicados no sistema de escalas de serviço da tripulação e o procedimento de pedido de férias publicado.

3- As férias podem ser gozadas em qualquer dia da semana (de segunda-feira a domingo, atendendo a que sábado e domingo são dias de trabalho normais para a tripulação) sujeito à disponibilidade operacional dentro de cada categoria (em que «categoria» se refere a chefe de cabine e assistente/comissário de bordo).

4- De acordo com o protocolo interno em vigor, a tripulação de cabine tem direito a 16 (dezesseis) dias de férias consecutivos dentro do ano de gozo de férias na Easyjet, podendo optar por não utilizar este direito, fazendo diferente alocação no sistema de marcação de férias da Easyjet. Este período pode ser constituído de dias de férias e dias de descanso. Para garantir que tem direito a este período, o tripulante deve fazer uma alocação para o mesmo no sistema de *bid*. No caso de as preferências individuais de um tripulante não poderem ser acomodadas, o bloco de dias de férias e dias de folga poderá ser alocado pela Easyjet.

5- Se o tripulante de cabine não pedir para gozar todo o período de férias a que tem direito, a Easyjet alo-

cará os restantes dias de férias durante o ano em que as mesmas devem ser gozadas com base nos requisitos operacionais.

6- Quando uma tripulante de cabine regressar ao trabalho após a maternidade, esta deve gozar imediatamente o período de férias pendentes em blocos de 10 (dez) dias.

7- Nos termos do protocolo interno em vigor, os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma base, têm direito a gozar as férias em idêntico período, se o assim o solicitarem, no momento da marcação das férias (*bid*), salvo se houver constrangimentos operacionais para a empresa.

Cláusula 75.^a

(Alteração ou interrupção, doença e violação do direito a férias)

1- De acordo com a lei portuguesa, o trabalhador terá de ser consultado se a Easyjet decidir interromper ou cancelar o gozo de férias.

2- Em caso de doença durante o período de férias, deve ser apresentado um certificado médico para que as férias possam ser marcadas em data posterior e mediante disponibilidade.

Cláusula 76.^a

(Dias de descanso circundantes (WD/O))

1- Antes e depois de dias de férias, serão alocados dias de descanso circundantes (WD/O - «*wrap day off*») nos seguintes termos:

- 1 - 2 dias de férias = 0 WD/O;
 - 3 - 9 dias de férias = 2 WD/O antes e 2 WD/O depois do bloco de férias;
 - 10 + dias de férias = 3 WD/O antes e 3 WD/O depois;
- 2- Os WD/O integram os dias de descanso a que a tripulação de cabine tem direito.

Cláusula 77.^a

(Dias de descanso em datas garantidas («*Guaranteed days off*» - GDO))

1- Os tripulantes de cabine podem solicitar até 24 (vinte e quatro) GDO (dias de descanso em datas garantidas) por ano civil (*pro rata*) de acordo com as regras em vigor na Easyjet e no presente AE. Os GDO fazem parte do número de dias de descanso anual a que o trabalhador tem direito.

2- O dia de descanso torna-se garantido apenas quando o pedido é submetido e aceite no sistema. Não está previsto qualquer pagamento ou recuperação para os casos em que o GDO não pode ser garantido.

3- Caso se verifique uma infração ao GDO do tripulante de cabine devido a um serviço de voo, este GDO será restituído ao seu direito ao gozo de GDO.

SECÇÃO 11

Escalas

Cláusula 78.^a

(Tipo básico de escalas)

1- O tipo de escala para um tripulante de cabine a tempo completo em Portugal é o FRV122 («*flexible roster variation*») - escala variável com 122 (cento e vinte e dois) dias de folga por ano). O número de dias de descanso acima do estabelecido por lei foi determinado atendendo a que a tripulação de cabine é obrigada a trabalhar aos sábados, domingos e feriados e a qualquer hora do dia mediante os horários da companhia aérea. Por conseguinte, não é devido qualquer direito ou pagamento adicional pelo trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados ou em qualquer momento do dia.

2- No verão de 2024, a empresa fará um inquérito à tripulação em Portugal para identificar quem quer passar para a lista 5453 a partir de abril de 2025.

3- A partir do verão de 2025, as tripulações poderão experimentar a escala 5453 e decidir, antes do período de marcação de férias («*leave bid*»), se desejam continuar com a escala 5453 ou regressar à sua escala FRV anterior. Haverá apenas uma oportunidade para testar a escala, após o que quaisquer alterações ao 5453 serão alterações permanentes.

4- O 5453 (5 (cinco) dias de trabalho seguidos de 4 (quatro) dias de folga, seguidos de 5 (cinco) dias de trabalho e, finalmente, 3 (três) dias de folga) é pago a 100 % e dá direito a férias anuais equivalentes às de um trabalhador a tempo inteiro.

5- As condições da escala de serviço 5453 são definidas no protocolo da empresa.

Cláusula 79.^a

(Estabilidade da escala)

1- A Easyjet garantirá uma distribuição equitativa da escala de serviço por setores assim como do período de serviço de assistência («standby»), para assegurar escalas de serviço estáveis que apoiem e protejam a operação e o estilo de vida, desde que os tripulantes de cabine não solicitem que sejam efetuadas alterações à escala de serviço ou alterem pessoalmente as suas escalas de serviço programadas com códigos e preferências não previstos na escala.

2- A Easyjet assumirá o compromisso de rever os efetivos FTE (equivalente a tempo inteiro) em Portugal com vista a aumentar a cobertura de período de serviço de assistência na base.

Cláusula 80.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- A Easyjet concorda em implementar posições a tempo parcial do Porto e de Lisboa, limitado a 7 % do *headcount* equivalente a tempo inteiro (FTE). A partir do inverno 24/25, este limite máximo de trabalho a tempo parcial aumentará para 9,5 % e, a partir do inverno 25/26, este limite máximo de trabalho a tempo parcial aumentará para 12 %. Os critérios de prioridade para alteração para contrato a tempo parcial serão acordados entre ambas as partes.

2- Em contratos de trabalho a tempo parcial, o direito contratual dos tripulantes (por exemplo, salário fixo, férias anuais, dias de folga, etc.) é calculado proporcionalmente com base na percentagem aplicável do contrato a tempo parcial. Esta percentagem é normalmente determinada em função do número de dias disponíveis para trabalhar no ano, excluindo assim as férias e os dias de descanso.

3- Tendo em conta a natureza específica dos deveres da tripulação de cabine, qualquer modalidade de trabalho a tempo parcial existente é contabilizada em blocos cíclicos de 28 (vinte e oito) dias.

4- O trabalho a tempo parcial pode ser fixo ou sazonal, da seguinte forma:

Tipo de contrato a tempo parcial	Descrição	Direito a férias anuais	Salário
Fixo 50 % (12 (doze) meses por ano)	2 (duas) semanas consecutivas de trabalho e 2 (duas) semanas consecutivas de inatividade durante todo o ano	13 (treze)	50 % da remuneração base acordada para a categoria durante todo o ano
Fixo 75 % (12 (doze) meses por ano)	3 (três) semanas consecutivas de trabalho e 1 (uma) semana de inatividade durante todo o ano	19 (dezanove)	75 % da remuneração base acordada para a categoria durante todo o ano
Sazonal 50 % (8 (oito) meses por ano)	2 (duas) semanas consecutivas de trabalho e 2 (duas) semanas de inatividade num período de 8 (oito) meses Trabalho a tempo completo durante 4 (quatro) meses (verão)	17 (dezassete)	50 % da remuneração base acordada para a categoria durante os meses em regime de tempo parcial Remuneração base total durante os meses a tempo completo
75 % sazonal (8 (oito) meses por ano)	3 (três) semanas consecutivas de trabalho e 1 (uma) semana de inatividade num período de 8 (oito) meses Trabalho a tempo completo durante 4 (quatro) meses (verão)	21 (vinte e um)	75 % da remuneração base acordada para a categoria durante os meses em regime de tempo parcial Remuneração base total durante os meses a tempo completo

A empresa reserva-se ao direito de introduzir novas modalidades de trabalho a tempo parcial que sejam compatíveis com as necessidades do negócio.

Cláusula 81.^a

(Publicação da escala de serviço)

A escala de serviço é publicada até ao dia 17 (dezassete) de cada mês anterior ao mês a que se reporta. A Easyjet pode introduzir alterações às escalas de serviço até ao dia do voo, sempre que necessário por motivos operacionais, com exceção de escalas de serviço personalizadas.

Cláusula 82.^a

(Roster forum)

1- Está implementado um *roster forum* em portugal com o propósito de promover e implementar ações destinadas à melhoria do sistema de escalas.

2- O *roster forum* deverá rever regularmente a informação relativa à produção de escalas de serviço, dotação, utilização de *uprangers* bem como qualquer outra informação relevante.

3- Os representantes da tripulação de cabine no *roster forum* receberão um pagamento pelo exercício destas funções.

4- A Easyjet informará o SNPVAC sobre a eleição e o recrutamento dos representantes do *roster forum*.

SECÇÃO 12

Faltas e licenças

Cláusula 83.^a

(Períodos de ausência)

1- Todos os trabalhadores da Easyjet poderão ausentar-se do trabalho nos termos previstos na lei portuguesa.

2- O pagamento de períodos de ausência será conforme as disposições da lei portuguesa, seja tal pagamento devido pela Easyjet, pelo sistema de Segurança Social ou pelo seguro de acidentes de trabalho.

3- Para prevenir e minimizar perturbação operacional, e exceto quando se verificarem situações extraordinárias que deverão ser devidamente justificadas, o tripulante de cabine deverá requerer a sua ausência com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias face à publicação da escala.

Cláusula 84.^a

(Tipo de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento (durante 15 (quinze) dias seguidos);
- b) Até 20 (vinte) dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta ou em caso de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na lei;
- c) Até 5 (cinco) dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- d) Até 2 (dois) dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, conforme previsto na lei portuguesa;
- f) As motivadas por razões não imputáveis aos tripulantes, como doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a familiares;
- h) As ausências, não superiores a 4 (quatro) horas, justificadas pelo encarregado de educação de um menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola a fim de inteirar-se da sua situação educativa;
- i) As dadas pelos tripulantes eleitos para as estruturas de representação coletiva, nomeadamente em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- j) As de candidato a cargo público, durante o período de campanha eleitoral e dias de eleições;
- k) As especificamente autorizadas pela empresa;

- l) Todas as faltas que por lei sejam consideradas como tal.
- 2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 85.^a

(Comunicação de ausência)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes da publicação da escala, exceto quando se verificarem circunstâncias excepcionais devidamente justificadas. Se as ausências forem imprevisíveis deverão ser comunicadas logo que possível.

2- Os tripulantes deverão apresentar um documento justificativo da falta logo que possível e até à data de regresso ao trabalho.

Cláusula 86.^a

(Faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos tripulantes de cabine, salvo nos seguintes casos:

- a) Faltas de membros de estruturas representativas dos trabalhadores para o desempenho das respetivas funções quando excedam os limites legais de crédito de horas;
- b) Devidas a doença quando o tripulante está abrangido por um sistema de proteção social;
- c) Devidas a acidente de trabalho quando o tripulante está abrangido por um seguro de acidentes de trabalho;
- d) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral e das eleições;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com expressa menção à perda de retribuição;
- f) Outras faltas justificadas previstas na lei portuguesa.

2- Sempre que a duração da ausência por motivo de doença, acidente ou qualquer outra causa não imputável ao funcionário for superior a 30 (trinta) dias, o contrato de trabalho é suspenso conforme previsto na lei portuguesa.

Cláusula 87.^a

(Faltas injustificadas)

1- De acordo com a lei portuguesa e sem prejuízo de outras consequências legalmente previstas, tais como a ação disciplinar, as faltas injustificadas determinam sempre uma perda de remuneração.

2- Como alternativa à perda de remuneração e mediante pedido por escrito do tripulante, a falta injustificada pode determinar a perda de dias de férias na proporção de 1 (um) dia de férias por cada dia de falta injustificada.

3- O período de férias nunca será inferior a 20 (vinte) dias, ou ao número proporcional de dias correspondente, se for o primeiro ano de contrato ou contrato a tempo parcial.

Cláusula 88.^a

(Faltas por doença)

1- Sempre que ocorrer uma situação de doença ou acidente que não se qualifique como acidente de trabalho, o tripulante de cabine deve entregar um certificado médico que confirme que o mesmo não se encontra apto para o trabalho.

2- O certificado médico deverá justificar a ausência do tripulante de cabine desde o primeiro dia e ser apresentado no prazo de 5 (cinco) dias contados do início da ausência, exceto quando ocorram circunstâncias excepcionais.

3- Para evitar perturbações operacionais ou de escala, os tripulantes de cabine deverão sempre cumprir com os regulamentos internos da Easyjet relativos a ausências por doença que estão disponíveis na *intranet*.

Cláusula 89.^a

(Estatuto Trabalhador-Estudante)

Os tripulantes de cabine que requeiram dias de estudo ao abrigo do Estatuto de Trabalhador-Estudante previsto na legislação portuguesa, deverão, sempre que possível, informar a Easyjet que se encontram a frequentar estabelecimento(s) de ensino no início do ano escolar e fornecer os seguintes documentos:

- a) Documento comprovativo da matrícula emitido pelo estabelecimento de ensino;
- b) Calendário de exames.

Cláusula 90.^a

(Direitos parentais)

1- Os tripulantes de cabine têm os direitos parentais previstos na lei portuguesa. O pagamento de períodos de licença relacionados com direitos parentais será aplicado conforme as disposições da lei portuguesa.

2- Para evitar ou minimizar perturbação operacional os tripulantes de cabine devem requerer os seus períodos de ausências relacionadas com direitos parentais com 30 (trinta) dias de antecedência face à publicação da escala, exceto quando ocorrerem circunstâncias excecionais devidamente justificadas.

3- No que respeita a períodos de maternidade e paternidade, os tripulantes de cabine devem informar a Easyjet logo que possível sobre o nascimento da criança e sobre os detalhes de como irão ser gozadas as respetivas licenças.

4- As informações sobre como requerer a licença parental estão disponíveis na intranet.

Cláusula 91.^a

(Maternidade e regresso ao trabalho)

1- Durante o período de gravidez, a tripulante de cabine deixa de estar apta a voar. Por esta razão, logo que tenham conhecimento da sua gravidez, as tripulantes de cabine devem informar de imediato a Easyjet. Atendendo a que as tripulantes não podem voar durante o período de gravidez, o pagamento da retribuição fica automaticamente suspenso e a tripulante adquirirá o direito ao subsídio por «gravidez de risco» («subsídio por risco específico ou clínico») pago pela Segurança Social.

2- Durante o período de amamentação, a empresa não escalará a mesma para quaisquer paragens noturnas fora da base.

3- Após regressar da licença de parentalidade, a(o) tripulante de cabine pode requerer licença sem vencimento ou trabalho a tempo parcial, ao abrigo da parentalidade, no sistema de mês repartido a 50 % ou 75 %. Este regime de trabalho a tempo parcial, ao abrigo da parentalidade, poderá ser atribuído por tempo limitado (até 12 (doze) meses, com a possibilidade de extensão por mais 12 (doze) meses), caso não exista disponibilidade para posições permanentes e deverá ser requerida com uma antecedência mínima de 3 (três) meses relativamente à data de regresso de licença de parentalidade.

4- Após o regresso de licença de maternidade, a Easyjet poderá atribuir a pedido da tripulante de cabine funções em terra caso exista uma vaga disponível. Neste caso, a tripulante de cabine receberá a respetiva remuneração base acrescida de um valor correspondente a cada dia de trabalho em terra.

5- Quando uma tripulante de cabine regressar ao trabalho após a maternidade, deve gozar imediatamente o período de férias pendentes, podendo ainda optar por gozar em conjunto os dias de férias do ano em vigor, em blocos de 10 (dez) dias.

SECÇÃO 12

Cessação do contrato

Cláusula 92.^a

(Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador)

1- O pedido de denúncia de contrato de trabalho (se for o caso) deve ser apresentado por escrito. Uma vez concluído o período experimental, o tripulante de cabine poderá denunciar o contrato mediante aviso prévio, por escrito, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias face à data de denúncia, consoante a duração do contrato for até 2 (dois) anos, ou superior 2 (dois) anos, respetivamente.

2- O incumprimento da obrigação de aviso prévio referida no parágrafo anterior habilita a Easyjet a receber uma indemnização igual à remuneração correspondente ao aviso que não foi dado, sem prejuízo de outras indemnizações por danos.

3- Após cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, o trabalhador deve devolver imediatamente à empresa qualquer bem e equipamento pertencente à mesma e/ou a outras companhias do grupo Easyjet, incluindo o cartão de identificação do trabalhador.

Cláusula 93.^a**(Procedimentos disciplinares)**

- 1- O processo disciplinar deve respeitar a estrutura legal estabelecida no Código do Trabalho Português.
- 2- A empresa não deve acionar qualquer medida disciplinar contra o trabalhador antes de investigar os factos e permitir que o trabalhador apresente a sua defesa.
- 3- O tripulante pode ser acompanhado por um representante do sindicato nos termos da lei portuguesa.

Cláusula 94.^a**(Suspensão do exercício de funções no âmbito de um processo disciplinar)**

Em circunstâncias muito graves, pode não ser conveniente que o trabalhador se mantenha ao serviço até à conclusão da ação disciplinar. Neste caso, e como medida preventiva, o trabalhador será suspenso do exercício de funções, apesar de continuar a ser remunerado.

SECÇÃO 13

Disposições finaisCláusula 95.^a**(Disposições finais)**

- 1- Caso seja implementado um sistema comum de reconhecimento do tempo de serviço para os tripulantes de cabine em todos os países da rede Easyjet, a empresa compromete-se a negociar com o SNPVAC os termos da sua aplicação em Portugal.
- 2- Durante a vigência do AE, a empresa deverá explorar a possibilidade de melhorar a distribuição de dias de folga no período de Natal/Ano Novo, o que não está atualmente ao alcance do sistema e quaisquer soluções potenciais são, nesta fase, desconhecidas. Qualquer atualização sobre este assunto será transmitida nas reuniões trimestrais com o SNPVAC.

Cláusula 96.^a**(Regras e regulamentos da empresa)**

- 1- Os tripulantes devem cumprir as regras e os regulamentos da empresa bem como as regras e os regulamentos estabelecidos por lei e previstos no presente AE.
- 2- A empresa tem o dever de comunicar as suas regras e regulamentos aos seus trabalhadores, afixando os mesmos nas salas da tripulação nas bases e/ou utilizando a Intranet da empresa ou outros meios multimédia.

Cláusula 97.^a**(Versões e lei aplicável)**

O presente AE é celebrado nas versões portuguesa e inglesa, prevalecendo a versão em português em caso de dúvida ou discrepância. O presente AE está sujeito à lei portuguesa e, por conseguinte, qualquer litígio dele decorrente será submetido aos tribunais portugueses.

ANEXO I

Remuneração e benefícios

Todas as quantias indicadas são valores brutos.

1- Remuneração base (€) (valor correspondente a contrato 12/12)

Fevereiro - 2024:

- Tripulante de cabine 1.º ano - Salário mínimo nacional (SMN);
- Tripulante de cabine - 16 870,00 €;
- Chefe de cabine em período experimental - 16 930,00 €;
- Chefe de cabine - 20,924,00 €.

Fevereiro - 2025:

- Tripulante de cabine 1.º ano: SMN/NMW;

- Tripulante de cabine - 18 214,00 €;
 - Chefe de cabine em período experimental - 18 274,00 €;
 - Chefe de cabine - 22 414,00 €.
- Novembro - 2025:
- Tripulante de cabine 1.º ano - SMN/NMW;
 - Tripulante de cabine - 18 852,00 €;
 - Chefe de cabine em período experimental - 18 914,00 €;
 - Chefe de cabine - 23 198,00 €.
- 2- Setor nominal (€)
- Fevereiro - 2024:
- Tripulante de cabine 1.º ano - 1345,00 €;
 - Tripulante de cabine - 19,37 €;
 - Chefe de cabine em período experimental - 21,77 €;
 - Chefe de cabine - 26,62 €.
- Fevereiro - 2025:
- Tripulante de cabine 1.º ano - 13,45 €;
 - Tripulante de cabine - 19,96 €;
 - Chefe de cabine em período experimental - 22,43 €;
 - Chefe de cabine - 27,41 €.
- Novembro - 2025:
- Tripulante de cabine 1.º ano - 13,45 €;
 - Tripulante de cabine - 21,00 €;
 - Chefe de cabine em período experimental - 24,00 €;
 - Chefe de cabine - 32,50 €.
- 3- Pagamento por dia de férias:
- Montante diário por cada dia de férias efetivamente gozado, cujo valor bruto corresponderá a 2 setores nominais.
- 4- Abono para falhas:
- Pagamento de um abono cujo valor será o correspondente a 5 % da sua remuneração base anual pago mensalmente;
 - Contratos Intermitentes: o abono para falhas incidirá sobre a retribuição mensal durante 9 meses e sobre os subsídios férias e Natal (média dos 12 meses da retribuição e compensação), subtraída a compensação de 25 % durante os 3 meses.
- 5- Pagamento por domínio de língua estrangeira (€):
- A fluência em língua reconhecida pela Easyjet, para além do inglês e do português, confere direito ao seguinte valor anual:
 - 3.ª língua - 350,00 € total;
 - Cada língua adicional - 50,00 €.
- 6- Abono para benefícios (€):
- Abono para benefícios no valor anual fixo de 336,00 € por ano;
 - A partir de abril de 2025, o abono para benefícios será no valor anual fixo de 425,00 € por ano.
- 7- Pernoitas:
- Aos tripulantes de cabine será pago o valor de 38,00 € por cada noite em hotel entre voos, fora da base (com exceção dos períodos de formação inicial);
 - A partir da escala de fevereiro 2024 e a processar em março 2024, o valor de paragens noturnas corresponderá a 46,00 €.
- 8- Assistência no aeroporto:
- a) Se um tripulante de cabine for chamado para serviço de voo:
- a. Até 3 horas e 59 minutos de assistência no aeroporto (ASBY/ADTY), terá direito ao *per diem* correspondente e nenhum outro pagamento será devido por conta da (ASBY/ADTY).
 - b. Após 4 horas, o tripulante de cabine terá direito ao *per diem* correspondente, acrescido do pagamento correspondente ao valor de 1 (um) setor médio.
- b) Se um tripulante não for chamado para serviço de voo:
- a. Caso se verifiquem necessidades operacionais excepcionais, o tripulante de cabine poderá ser chamado ou escalado para um serviço de assistência no aeroporto até 3 horas e 59 minutos, tendo direito a um pagamento no valor correspondente a 1 (um) setor médio.

b. Se for cumprido um período superior a 4 (quatro) horas na base sem que tal resulte num serviço de voo, o tripulante de cabine receberá um pagamento no valor correspondente a 2 (dois) setores médios.

9- Trabalho em terra:

– Pagamento correspondente a 3 setores nominais.

10- Alterações de escala com curta antecedência (SNC) (a partir de abril de 2024):

– 20,00 € por evento qualificável, tal como definido no AE;

– Duração limitada correspondente à duração do AE, uma vez que a empresa está a analisar a melhor forma de compensar de forma justa as perturbações a nível da rede. Se a empresa chegar a uma solução ao nível da rede (e esta for acordada com a SNPVAC para implementação) antes do final do AE, esta disposição do SNC termina.

11- Pagamento de irregularidade de escala (RDP):

– Até à escala de janeiro 2024, processamento salarial de fevereiro de 2024 - O pagamento correspondente será de 18,00 € para um de tripulante de cabine e 23,00 € para um chefe de cabine;

– A partir da escala de fevereiro de 2024, e refletido no processamento salarial de março de 2024 - O tripulante de cabine receberá um pagamento correspondente a 1 (um) setor nominal, ou o valor atual, quando 1 (um) setor nominal é inferior a esse valor atual, isto é, 18,00 € ou 23,00 €, de acordo com a categoria profissional.

12- Trabalhar num dia de descanso (DDO):

– Até à escala janeiro de 2024, processamento salarial de fevereiro de 2024: Pagamento correspondente a 100,00 € para todas as categorias profissionais, como definido no AE;

– A implementar a partir da escala de fevereiro 2024 e refletido no processamento salarial de março 2024: 115,00 €, tal como definido no AE.

13- Dia de descanso infringido (IDO):

– A implementar a partir da escala de fevereiro 2024 e refletido no processamento salarial de março de 2024 - 140,00 €.

14- Trabalho em dia de descanso (WFLY):

– Até à escala de janeiro de 2024, processamento salarial de fevereiro de 2024: Pagamento correspondente a 100,00 € para todas as categorias profissionais, como definido no AE;

– A implementar a partir da escala de fevereiro 2024 e refletido no processamento salarial de março 2024: correspondente a 1 % da remuneração base anual devida por tempo integral para cada categoria profissional.

15- Chefe de cabine *upranker*:

– Até à escala de janeiro de 2024, processamento salarial de fevereiro de 2024: Pagamento correspondente a 14,00 €;

– A implementar a partir da escala de fevereiro 2024 e refletido no processamento salarial de março 2024: chefe de cabine *upranker* (por cada voo no setor como *upranker*) receberá:

Fevereiro de 2024 - 14,56 €;

Fevereiro de 2025 - 15,65 €;

Novembro de 2025 - 16,27 €.

16- Responsabilidades adicionais (a implementar a partir da escala de fevereiro de 2024 e refletido no processamento salarial de março de 2024):

– CCLT tripulante verificador de linha:

Pagamento correspondente a 25,00 € por dia de treino.

Instrutor CTI-*flexi*/CTI-*flexi* (*crew training instructor*):

Pagamento correspondente a 4 (quatro) setores nominais devidos para a categoria de chefe de cabine.

17- Pagamento por dias de recrutamento (a implementar a partir da escala de fevereiro de 2024 e refletido no processamento salarial de março de 2024):

– Pagamento correspondente a 4 (quatro) setores nominais devidos para a categoria de chefe de cabine.

18- Posicionamento

Os pagamentos realizados por posicionamento variam em função da duração da viagem. A tabela que se segue indica os pagamentos que a tripulação de cabine receberá:

Categoria	Curto	Médio	Longo
Tripulante de cabine 1.º ano	10,50	15,74 €	19,68 €
Tripulante de cabine	16,00 €	24,00 €	30,00 €
Chefe de cabine	26,00 €	39,00 €	48,75 €

Pagamentos pontuais:

Para efeitos dos pagamentos do «Covid one off payment» e «cost of living payment», a data de referência será 27 de novembro de 2023.

– Pagamento único do Covid:

O pagamento é:

Tripulante de cabine («FA») - 4000,00 €;

Chefe de cabine em período experimental («CM Prob») - 4500,00 €;

Chefe de cabine («CM») - 4500,00 €.

– Os montantes são para tripulante de cabine a tempo inteiro, para tripulantes a tempo parcial serão calculados proporcionalmente;

– Pago em 1 tranche em fevereiro de 2024;

– O período Covid é definido como 1 de março de 2020 a 31 de dezembro de 2021 (22 meses);

– Corresponderá a um pagamento único a qualquer membro da tripulação de cabine que cumpra todos os seguintes critérios:

Estar contratado com um contrato regido pela lei portuguesa em (ou antes de) 31 de dezembro de 2021, e Permanecer contratado ao abrigo da lei portuguesa na data de 27 de novembro de 2023, e

Os pagamentos baseiam-se no tempo de trabalho anual e na categoria profissional a 1 de março de 2020;

Para aqueles que ingressaram num contrato regido pela lei portuguesa entre 1 de março de 2020 e 31 de dezembro de 2021, a categoria profissional e o tempo de trabalho a considerar serão os detidos à data de entrada em vigor do contrato regido pela lei portuguesa.

Qualquer tripulante de cabine que tenha sido transferido para contrato regido pela lei portuguesa entre 1 de março de 2020 e 31 de dezembro de 2021 (e que cumpra todos os critérios acima referidos) terá o seu pagamento proporcional em conformidade;

O pagamento Covid one off payment não é devido ao tripulante de cabine cujo contrato de trabalho tenha cessado antes de 27 de novembro de 2023, ou tenha cessado em data posterior a esta mas antes da data prevista para o pagamento (data do processamento salarial de fevereiro de 2024), ou que na data prevista para o pagamento (data do processamento salarial de fevereiro de 2024) esteja a cumprir aviso prévio para cessação do contrato de trabalho.

– Pagamento único de custo de vida:

– Pagamento único a efetuar em março 2024, da seguinte forma:

Tripulante de cabine 1.º ano («FA 1st year») - 900,00 €;

Tripulante de cabine («FA») - 1200,00 €;

Chefe de cabine em período experimental («CM Prob») - 1250,00 €;

Chefe de cabine («CM») - 1500,00 €.

– O pagamento é efetuado apenas a quem:

Esteja contratado pela Easyjet com um contrato regido pela lei portuguesa em 31 de agosto de 2023, e

Ainda se encontra com um contrato regido pela lei portuguesa na data de 27 de novembro de 2023.

Os montantes indicados são para tripulante de cabine a tempo inteiro, para tripulantes a tempo parcial serão calculados proporcionalmente;

O pagamento é efetuado com base na categoria profissional e no tempo de trabalho anual a 31 de agosto de 2023;

O pagamento não é devido ao tripulante de cabine cujo contrato de trabalho tenha cessado em data posterior a 27 de novembro de 2023 e antes da data prevista para o pagamento (data do processamento salarial de março de 2024) ou que nesta data esteja a cumprir aviso prévio para cessação do contrato de trabalho.

– Pagamento de transição FAO:

A tripulação de cabine com uma modalidade de contrato de trabalho 8/12 que assine uma alteração do seu contrato para o novo modelo de contrato intermitente 9/3, para vigorar com efeitos a partir da temporada de verão IATA de 2024 (S'24), será elegível para um pagamento único de transição como se segue:

Tripulante de cabine 1.º ano («FA 1.º ano») - 270,00 €;

Tripulante de cabine («FA») - 359,00 €;
Chefe de cabine em período experimental («CM Prob») - 360,00 €;
Chefe de cabine («CM») - 454,00 €.

– O pagamento não é devido:

A quem já tiver uma transferência confirmada para fora da base de FAO para a temporada de verão IATA de 2024 (S'24);

A quem tenha cessado o seu contrato de trabalho antes da data prevista para o pagamento ou nessa data esteja a cumprir aviso prévio para cessação do contrato de trabalho.

Declaração

Nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 494.º do Código do Trabalho, é acordado e assumido pelas partes, em complemento do que se acha expresso no texto do AE em referência:

- a) O presente AE aplica-se em todo o território nacional.
- b) A Easyjet integra o sector de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 51100);
- c) O presente AE é aplicável aos trabalhadores da Easyjet com a profissão de tripulante de cabine, com as categorias profissionais de chefe de cabine, assistente de bordo ou comissário de bordo, filiados no SNPVAC.
- d) O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 441 tripulantes de cabine;
- e) O presente AE é uma revisão global do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019;
- f) Em tudo o mais se remete para o texto do AE, encontrando-se observados os requisitos exigidos pelo artigo 492.º do Código do Trabalho.

Lisboa, 24 de janeiro de 2024.

Pela Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal:

José Lopes, procurador da Easyjet.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Ricardo Penarróias, presidente da direção.

Antonieta Tavares, tesoureira.

Ana Dias, secretária da direção.

Depositado em 18 de fevereiro de 2024, a fl. 55 do livro n.º 13, com o n.º 48/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Portugalía - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Revisão globalCláusula 1.^a**Âmbito pessoal e territorial de aplicação**

1- O presente acordo de empresa, adiante abreviadamente designado AE, é celebrado entre a Portugalía - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, adiante abreviadamente designada Portugalía ou empresa, e os pilotos ao seu serviço representados pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, adiante, abreviadamente, designado SIPLA ou sindicato.

2- O presente AE aplica-se a todo o território nacional sem prejuízo da sua aplicação aos pilotos referidos no número anterior da presente cláusula, independentemente do local onde estejam a exercer funções.

3- A Portugalía integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros, carga e correio (com o CAE principal 51100-R3 e CAE secundário 85591-R3).

4- O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, para além da Portugalía, 193 pilotos associados do SIPLA.

5- Os pilotos da Portugalía não filiados no SIPLA e que não sejam filiados em qualquer outra associação sindical, poderão manifestar a sua vontade junto da Portugalía para que o presente AE lhes passe a ser aplicável, devendo, para o efeito, comunicar a sua escolha por escrito à direção da Portugalía, nos 3 meses posteriores à sua entrada em vigor ou ao início da execução do seu contrato de trabalho se este for posterior.

6- A aplicação da convenção nos termos do número anterior mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

7- O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.

8- O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no número 5 uma vez enquanto estiver ao serviço da Portugalía.

9- A adesão do piloto, cumpridas as formalidades previstas no número anterior, só produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua adesão.

Cláusula 2.^a**Entrada em vigor, vigência, produção de efeitos, revisão e denúncia**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Com a entrada em vigor do presente AE, são revogados a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente AE, e é substituída toda a regulamentação coletiva anteriormente negociada entre as partes, bem como o acordo de empresa celebrado entre a Portugalía - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, em 1 de junho de 2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023.

3- Não obstante a regra contida no número anterior, podem os diversos regulamentos anexos estabelecer datas diferentes para a respetiva entrada em vigor, aplicando-se até essa data a regulamentação em vigor à data do início de vigência do AE.

4- O presente AE vigora até 31 de dezembro de 2026.

5- O presente AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes, nos termos da lei, mediante comunica-

ção dirigida à outra parte, acompanhada da proposta negocial global, com uma antecedência de, pelo menos, 30 dias com referência ao respetivo termo de vigência inicial ou de qualquer uma das suas renovações, após o que entrará em regime de sobre vigência, nos termos da lei.

6- A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

7- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

8- O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociação e celebração de protocolos, regulamentos ou quaisquer outros normativos sobre matérias específicas entre a Portugália e o SIPLA.

9- As partes reconhecem que a regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável.

10- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores e considerando que a Portugália integra o setor empresarial do Estado (SEE), as partes convencionam que quaisquer efeitos obrigacionais emergentes do presente AE ficam sujeitos à condição suspensiva da sua aprovação pela tutela.

Cláusula 3.^a

Princípios e objetivos fundamentais do acordo de empresa

1- As partes contratantes comprometem-se a proceder de acordo com o princípio da boa-fé e, em particular, a garantir o cumprimento do estabelecido na lei e no presente AE.

2- Ao celebrarem este AE, a Portugália e o SIPLA, pretendem, nomeadamente:

a) Estabelecer condições adequadas de prestação de trabalho que potenciem a competitividade da Portugália;

b) Contribuir para a rentabilidade da operação, proporcionando a garantia de emprego aos pilotos;

c) Intensificar a cooperação entre as partes num ambiente de confiança e respeito mútuo;

d) Estabelecer mecanismos para a resolução de eventuais conflitos;

e) Manter e promover a paz social.

Cláusula 4.^a

Relação entre as partes

1- Sem prejuízo dos princípios e objetivos referidos na cláusula anterior, a Portugália e o SIPLA comprometem-se a cooperar entre si em todas as matérias relacionadas, direta ou indiretamente, com a prestação de trabalho dos pilotos.

2- Sem prejuízo do respeito pela confidencialidade e salvaguarda dos segredos de negócio, as partes poderão agendar reuniões com vista a assegurar a atempada troca de informação relativa aos principais indicadores de mercado, níveis de emprego e situação concorrencial.

3- As reuniões referidas no número anterior realizar-se-ão quando solicitadas, por escrito, por qualquer uma das partes.

Cláusula 5.^a

Resolução de conflitos

1- A Portugália e o SIPLA devem evitar atitudes que conduzam a situações de conflito.

2- No caso de ocorrer uma situação de divergência de interpretação relativamente às cláusulas do acordo de empresa em vigor é adotado o seguinte procedimento:

a) Qualquer das partes notifica a parte contrária com a indicação da divergência de entendimento;

b) A Portugália suspende durante 48 horas a atuação e notifica o SIPLA para a realização de uma reunião dentro do referido prazo;

c) Se estiverem situações em curso que sejam afetadas pela divergência de entendimento, a operação deve ser finalizada independentemente da suspensão prevista na alínea b);

d) Caso as partes não cheguem a um entendimento no prazo de 48 horas, referido na alínea b), será convocada uma comissão paritária, mantendo-se a suspensão do entendimento da empresa até ao momento em que emane uma resolução da referida comissão;

e) Caso a comissão paritária não chegue a um entendimento vinculante, cada uma das partes desencadeará as ações que considere necessárias para defender os respetivos entendimentos.

Cláusula 6.^a

Atividade sindical e informação

1- O SIPLA, através dos respetivos delegados sindicais, goza dos seguintes direitos coletivos:

a) Direito a desenvolver atividade sindical na empresa, devendo esta pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente e à escolha do empregador;

b) Direito a reunir no local de trabalho nos termos da lei geral do trabalho;

c) Direito a afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações, ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa;

d) Direito do delegado sindical ao pagamento do valor da remuneração base, por cada dia de crédito de horas no exercício da atividade sindical;

e) Direito a, mediante requerimento escrito, serem informados e consultados sobre os seguintes temas que envolvam os trabalhadores ou a atividade em Portugal da Portugália:

i) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da Portugália ou do estabelecimento e da sua situação económica;

ii) Situação atual, estrutura presente e provável evolução dos níveis de emprego na Portugália ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

iii) Decisões da Portugália suscetíveis de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2- A Portugália responderá, por escrito, aos requerimentos apresentados nos termos do número 1 alínea *e)* da presente cláusula, no prazo máximo de oito dias, ou de quinze dias se a complexidade do assunto o justificar.

Cláusula 7.^a

Igualdade e não discriminação no trabalho

1- Todos os trabalhadores ou candidatos a emprego na Portugália têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao trabalho, formação profissional, promoções e condições laborais.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego na Portugália pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de quaisquer direitos ou dispensado de quaisquer deveres em função de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, património genético, capacidade reduzida de trabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas e ideológicas ou filiação sindical.

3- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de diferenciação que tenha como fundamento 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.

Cláusula 8.^a

Deveres da empresa

Para além dos consagrados na lei, são deveres da Portugália:

a) Colaborar no controlo da validade das licenças de voo, passaportes, vistos, e vacinas ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos pilotos, notificando-os da respetiva caducidade com adequada antecedência, devendo o piloto fornecer antecipadamente à Portugália os elementos necessários e atualizados para o efeito, sempre sem prejuízo da responsabilidade dos pilotos nestas matérias;

b) Suportar os encargos normais com a obtenção e revalidação da documentação referida na alínea anterior;

c) Respeitar a vida pessoal e familiar dos pilotos, nomeadamente, pela adequada organização de escalas de serviço, de assistência e de folgas através do cumprimento rigoroso das normas referentes à duração do trabalho, dentro do quadro dos instrumentos legais e convencionais de flexibilidade laboral;

d) Distribuir aos pilotos os manuais, devidamente atualizados, necessários ao cabal desempenho de cada uma das suas funções, bem como todas as notas internas da DOV, podendo estas ser distribuídas apenas em formato informático aos pilotos que prescindirem de as receber também em suporte de papel;

- e) Comunicar ao comandante de serviço a existência a bordo de pessoas em serviço de inspeção;
- f) Entregar aos pilotos que o solicitem, na vigência do contrato de trabalho e, ainda, após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe deram lugar, certificado onde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;
- g) Facultar a consulta e cópia dos processos individuais, sempre que o respetivo piloto o requeira, podendo a Portugália optar por facultar os elementos em suporte digital;
- h) Efetuar, suportando os respetivos custos, as verificações de proficiência dos seus pilotos, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;
- i) Manter e conservar, durante os prazos requeridos pela legislação e regulamentação aeronáutica aplicável, os registos das atividades dos pilotos, nomeadamente das suas qualificações, dos tempos de trabalho, de voo e serviços de voo efetuados, bem como de folgas e férias efetivamente gozadas;
- j) Suportar os encargos com todo o material, equipamento e demais instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das funções de piloto, nomeadamente, pastas de bordo, fardamento e outras, que se manterão, no entanto, como propriedade da Portugália;
- k) Disponibilizar gratuitamente estacionamento das viaturas utilizadas pelos pilotos, quando estes tenham de se deslocar ao serviço da Portugália;
- l) Organizar cursos de formação ou de atualização de que os pilotos necessitem para se manterem devidamente qualificados e atualizados;
- m) Ministras, suportando os respetivos custos, a instrução teórica de voo e de simulador necessária à qualificação e atualização dos pilotos;
- n) Garantir que sejam colocados à disposição do piloto os documentos necessários que devam ser entregues pelo próprio nas diversas embaixadas, para a obtenção de vistos obrigatórios.

Cláusula 9.^a

Deveres dos pilotos

Para além dos previstos na lei, são deveres do piloto:

- a) Executar os serviços que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais e com zelo e diligência;
- b) Guardar lealdade à Portugália e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- c) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Portugália;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- f) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência com vista à proteção de vidas e bens que a Portugália lhes confie;
- g) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da Portugália;
- h) Adotar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da Portugália;
- i) Abster-se de exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, enquanto perdurar o vínculo laboral, a atividade de piloto, salvo com o acordo da Portugália, e abster-se igualmente de exercer atividades incompatíveis com o disposto na alínea l) desta cláusula;
- j) Manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspeções;
- k) Manter atualizadas as licenças de voo, qualificações e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- l) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela Portugália dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de diretivas das entidades oficiais competentes;
- m) Cumprir as normas operacionais dimanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na Portugália;
- n) Dispor de telemóvel e informar a Portugália do respetivo número, bem como manter a sua morada atualizada junto do departamento de recursos humanos e direção de operações de voo da empresa.

Cláusula 10.^a**Pacto de permanência**

1- A empresa, sempre que suporte despesas inerentes à qualificação dos pilotos ou outras despesas avultadas inerentes à formação dos mesmos, poderá fazer depender a realização das mesmas de um compromisso do piloto permanecer na empresa e não denunciar o seu contrato com a Portugália, por um período até três anos após a conclusão da formação, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da cláusula 10.^a do RAAA.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, entende-se que:

a) Serão consideradas avultadas, designadamente, as despesas iguais ou superiores ao dobro da retribuição base do piloto;

b) O montante que o piloto deve pagar para se desobrigar do pacto de permanência, correspondente ao valor das despesas suportadas pela empresa, será progressiva e proporcionalmente reduzido com referência ao decurso do período estipulado de execução do pacto de permanência.

3- O disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula apenas é aplicável nas seguintes situações:

a) Formação inicial no acesso à categoria profissional de oficial piloto;

b) Formação para comando;

c) Formação para funções especiais (v.g. *postholders*, nomeação para funções de frota ou outras).

Cláusula 11.^a**Garantias dos pilotos**

1- De acordo com o disposto na lei geral, é proibido à Portugália:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o piloto para que atue no sentido de influir, desfavoravelmente, nas suas condições de trabalho ou de outros trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição do piloto, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo e respetivos regulamentos anexos;

e) Baixar a categoria do piloto, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;

f) Transferir qualquer piloto para outro local de trabalho em violação do que o que sobre essa matéria esteja, em cada momento, em vigor na lei, no presente AE ou em qualquer outro normativo interno;

g) Despedir e readmitir o piloto, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

h) Discriminar um piloto em função da sua filiação sindical, ou pelo exercício da atividade sindical ou qualquer outra forma de representação de trabalhadores;

i) Obstar a que o piloto exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício, em particular, tratando-se de atividade concorrente com a exercida pela empresa ou que prejudique, em quantidade ou qualidade, a segurança intrínseca e respeitando o piloto o disposto nas alíneas i) e l) do número 1 da cláusula 9.^a

2- A prática pela Portugália de qualquer ato em violação culposa do disposto no número anterior da presente cláusula considera-se ilícita, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 12.^a**Desconto das quotas sindicais e outras quotas**

1- De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a Portugália procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada piloto, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua entrega ao SIPLA até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

2- A Portugália procede ainda ao desconto da quota de cada piloto relativa à Associação Portuguesa de Pilotos de Linha Aérea, nos mesmos termos referidos no número anterior.

Cláusula 13.^a**Comissão paritária**

1- Será criada uma comissão paritária para a interpretação e integração das disposições deste AE e dos seus regulamentos anexos.

2- A comissão é constituída por quatro elementos que devem ser independentes e atuar como tal, sendo dois nomeados pela empresa e dois pelo SIPLA, a designar caso a caso; a comissão determina as suas regras de funcionamento, no respeito da lei e das normas gerais estabelecidas neste AE, devendo terminar os seus trabalhos no prazo máximo de 14 dias após o respetivo início.

3- A comissão é convocada pela Portugália e pelo SIPLA, por correio eletrónico, informando a outra parte da existência de um diferendo e as dúvidas na interpretação das disposições deste AE ou de qualquer dos seus regulamentos.

4- de 10 dias após o recebimento pela parte destinatária da comunicação referida no número 3, após consulta ao SIPLA para que este designe os seus dois membros na comissão, devendo os trabalhos iniciar-se dentro dos 14 dias seguintes.

5- Se a comissão chegar a uma resolução, a mesma será reduzida a escrito, em documento assinado pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de receção; caso não seja alcançado acordo, a inexistência do mesmo será registada, em ata assinada pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de receção.

6- Só serão válidas as deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade, as quais, após depósito e publicação nos mesmos termos deste AE, farão do mesmo parte integrante, vinculando as partes nos mesmos termos deste AE.

Cláusula 14.^a

Licenças

Os pilotos não podem exercer serviços de voo se não estiverem munidos de licenças válidas emitidas pela autoridade aeronáutica competente e de toda a documentação relativa a esses serviços que for legalmente exigida.

Cláusula 15.^a

Exames médicos

1- Os pilotos têm o dever de se submeterem a exames médicos, efetuados sob a égide da autoridade aeronáutica competente, com vista à revalidação das suas licenças de voo.

2- Para efeitos da revalidação das licenças de voo e no cumprimento dos deveres estabelecidos na cláusula 8.^a do presente acordo, a empresa assegurará as necessárias marcações, no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

3- O piloto poderá, porém, optar por serviços médicos diferentes dos escolhidos pela Portugália, desde que também incluídos no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

4- O piloto pode, porém, optar por escolher os serviços médicos em que pretende realizar os exames, desde que os mesmos estejam certificados para o efeito pela autoridade aeronáutica competente, suportando os eventuais custos adicionais decorrentes dessa opção.

5- No caso previsto no número anterior, o piloto deve informar a empresa de qual o serviço autorizado que pretende utilizar, até três meses antes da data de caducidade do seu certificado médico; caso não comunique à empresa, por escrito, essa opção naquele prazo, a empresa marca a inspeção no serviço que entender mais conveniente.

Cláusula 16.^a

Tempo de exames, avaliação e cursos

O tempo gasto pelo piloto nos exames médicos a que se refere a cláusula anterior, bem como nas avaliações e nos cursos organizados pela Portugália, é considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Quadros de pessoal

1- A Portugália remeterá ao SIPLA, no decorrer do primeiro trimestre de cada ano, a relação nominal dos seus pilotos, filiados neste sindicato, cuja filiação seja conhecida em virtude da cotização sindical ser paga por desconto na retribuição, contendo os seguintes elementos individuais:

- a) Nome;
- b) Número de trabalhador;

- c) Categoria profissional;
- d) Datas de admissão e da última evolução salarial;
- e) Retribuição mensal.

2- Para além do mapa referido no número 1, sempre que o SIPLA solicitar, com fundamento expresso na necessidade de execução do presente AE, referente ao posicionamento relativo dos pilotos, a empresa envia ao SIPLA uma lista de antiguidade dos pilotos, ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento.

3- A empresa obriga-se a manter atualizados os mapas referidos nos números anteriores.

4- O disposto na presente cláusula é acordado nos termos e para os efeitos previstos no artigo 88.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD).

Cláusula 18.ª

Profissões e categorias profissionais

1- As profissões, as categorias profissionais e as funções dos pilotos, são as constantes do Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA), anexo ao presente AE.

2- A descrição de funções correspondentes às várias categorias profissionais dos pilotos é a constante do RAAA, anexo ao presente AE.

3- A carreira profissional dos pilotos rege-se pelo RAAA, anexo ao presente AE.

4- As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções serão as estabelecidas pela empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo ser objeto de publicação no *operations manual*.

Cláusula 19.ª

Requisitos de admissão

1- A admissão de pilotos será realizada através de concurso devidamente publicitado, sem prejuízo do previsto no RAAA.

2- As condições de concurso, o regulamento do mesmo e as condições de admissão dos pilotos são as constantes do RAAA.

Cláusula 20.ª

Antiguidades

A antiguidade dos pilotos, a sua caracterização e os critérios de contagem respetivos são os constantes do RAAA.

Cláusula 21.ª

Hierarquia de serviço

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Oficial piloto;
- c) Chefe de cabina;
- d) Comissário/assistente de bordo.

Cláusula 22.ª

Conteúdo funcional contratado e alteração temporária de funções

1- O piloto deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo a Portugalá atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, funções de serviço de voo e funções no solo de acordo com a respetiva categoria profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para a respetiva categoria profissional ou regulamento interno, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o piloto tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, incluindo, designadamente, no caso do piloto em funções de comando, todas as funções previstas na lei e na regulamentação internacional do setor.

3- A transferência do piloto para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais depende de acordo escrito.

4- O piloto auferirá na nova função a retribuição correspondente à categoria e equipamento que teria se se mantivesse em serviço de voo.

Cláusula 23.^a

Limites de serviço de voo e de repouso e condições de utilização e de prestação de trabalho

Os limites máximos do período de serviço de voo, de tempo de voo e de tempo de trabalho, as condições de repouso e outras condições de utilização e prestação de trabalho são as constantes do Regulamento de Utilização e de Prestação do Trabalho (RUPT), que faz parte integrante do presente AE, no quadro das disposições legais imperativas aplicáveis.

Cláusula 24.^a

Feridos

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade da base do piloto.

Cláusula 25.^a

Direito a férias

1- O direito a férias adquire-se nos termos da lei e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, embora, com exceção das situações previstas na lei, não condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, vencendo-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano de admissão aplica-se o regime previsto na lei geral.

3- Se o contrato de trabalho cessar, o piloto tem direito a receber:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação ainda não gozado e, bem assim, o respetivo subsídio que se encontre pendente de pagamento;
- b) Os proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação de retribuição de férias e respetivo subsídio.

4- Em caso de cessação do contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição e subsídio a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

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

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei ou no presente AE.

Cláusula 26.^a

Períodos de férias

1- Os pilotos têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração estabelecida no RUPT.

2- Os critérios para marcação de férias são os estabelecidos no RUPT.

3- O piloto pode renunciar ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis em cada ano civil, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 27.^a

Alteração ou interrupção de férias

1- A alteração unilateral dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção unilateral dos já iniciados só são permitidas com base no interesse fundamentado dos pilotos ou da empresa.

2- Em casos excecionais, pode a empresa alterar ou interromper as férias do piloto, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

Cláusula 28.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias marcado, considerar-se-ão estas como suspensas e não gozadas na parte correspondente, desde que haja comunicação do impedimento do piloto à Portugaláia.

2- Terminado o impedimento, antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o piloto gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, respeitando, na medida em que seja operacionalmente possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita nos termos legalmente admissíveis, podendo a doença ser sujeita aos mecanismos de verificação previstos na lei ou no presente AE.

4- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula deverá o piloto comunicar à empresa, logo que possível, o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 29.^a

Noção de falta

Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito, nomeadamente pela não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima da empresa relacionada com a atividade profissional dos pilotos.

Cláusula 30.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica 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, a membro do agregado familiar do trabalhador, ou a parente ou afim na linha reta ascendente que não integre o agregado familiar, nos termos legais;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais;
- h) A motivada por luto gestacional;
- i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) A autorizada ou aprovada pela Portugaláia;
- k) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 31.^a

Direitos de parentalidade

1- As partes reconhecem que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- A proteção na parentalidade concretiza-se na atribuição de todos os direitos relativos a parentalidade, decorrentes da lei em vigor.

Cláusula 32.^a

Proteção ao piloto em risco clínico durante a gravidez

1- Em caso de risco clínico para a piloto grávida aplica-se o disposto na lei geral.

2- À piloto que se encontre de licença em situação de risco clínico durante a gravidez é assegurada a retribuição que auferiria caso se encontrasse em serviço, incluindo a prestação retributiva complementar, complementando a Portugaláia, se necessário, o valor que a mesma receber da Segurança Social.

Cláusula 33.^a

Licença parental inicial

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

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, fixado na lei.

3- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 2, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

4- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

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

6- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 6 e 7, a licença é gozada pela mãe.

9- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número um é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 5.

10- Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

11- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

12- 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.

13- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 34.^a

Licenças parentais iniciais exclusivas da mãe e do pai

1- Licença parental exclusiva da mãe:

a) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;

b) É obrigatório o gozo, por parte da mãe, 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto;

c) A piloto que pretenda gozar parte da licença antes do parto, deve informar desse propósito a Portugaláia 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.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

c) No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto na alínea b) do número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 35.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, todas as faltas, quando previsíveis, deverão ser comunicadas à Portugália, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, sempre que possível, com a antecedência mínima de cinco dias. Sempre que o piloto tenha conhecimento da ausência com antecedência superior, comunicará tal ausência à Portugália logo que possível.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível nesse prazo, o piloto deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo e logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral, deve ser comunicada à Portugália com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A falta de representante dos trabalhadores por motivo de desempenho necessário e inadiável de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores de que aquele seja membro deve ser comunicada à Portugália com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao início da falta.

5- A empresa poderá, nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao piloto prova dos factos invocados para a justificação.

6- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a obrigação do piloto de apresentar comprovativo dos factos invocados para a justificação da falta se verifica sempre que tal resulte de norma de regulamentação interna da empresa, cujo prazo de apresentação não será inferior a 5 dias seguidos.

7- A não comunicação de ausência nos prazos a que o piloto está obrigado ou a não apresentação de prova, nos termos da presente cláusula, determina que a ausência seja considerada falta injustificada.

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- Nos termos do disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do piloto, salvo o estabelecido no número seguinte da presente cláusula.

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

a) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou noutras estruturas representativas de trabalhadores ou na qualidade de delegado sindical;

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

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

d) Dadas por motivo de assistência inadiável nos termos permitidos na lei geral;

e) Dadas ao abrigo de lei especial quando excedam 30 dias por ano;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, salvo menção expressa em contrário da Portugália;

g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para efeitos de parto, quando exceda 30 dias por ano.

3- Em caso de impossibilidade de trabalho por parte do piloto que interrompe o serviço de voo por *unfit due to fatigue*, o mesmo não perde o direito à retribuição relativa ao dia de trabalho em que se verifica esta ocorrência.

Cláusula 37.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1- De acordo com o disposto na lei geral, e sem prejuízo de outros efeitos nela previstos, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o piloto assim o manifestar, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, respeitado a duração mínima de dias de férias legalmente prevista.

2- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 36 dias de férias, com exceção no ano de admissão, no qual a renúncia opera proporcionalmente aos dias de férias.

Cláusula 38.^a**Conceito de retribuição**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o piloto tem direito, em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- A remuneração mensal é constituída pela retribuição base e demais remunerações acessórias previstas no Regulamento de Remuneração, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), que faz parte integrante do presente AE.

4- Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação, em dinheiro ou em espécie, da empresa ao piloto, que seja obrigatória, regular, periódica e permanente devida ao piloto em contrapartida do seu trabalho e, ou, disponibilidade, exceto as prestações constantes do número 6 da presente cláusula e outras igualmente excluídas por lei do conceito de retribuição.

5- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6- Não se consideram retribuição:

a) Os subsídios atribuídos pela Portugaláia aos seus pilotos para a refeição, nem as participações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso;

b) As importâncias abonadas e processadas a título de ajudas de custo e despesas de transporte;

c) Os benefícios sociais;

d) Sempre que aplicável, os encargos com o estacionamento de viaturas no local de trabalho ou base do piloto assumidos pela empresa de forma geral para todos os trabalhadores.

Cláusula 39.^a**Perda de capacidade técnica**

– Verificando-se a incapacidade superveniente, absoluta, total e definitiva do piloto para o exercício da função para que foi contratado, resultante da perda do título profissional, que já não admita recurso ou outra causa irreversível, ambas as partes podem acordar na conversão do trabalhador noutra categoria profissional se essa for a opção do piloto.

– Em caso de conversão profissional acordada nos termos do número anterior, o piloto manterá o direito às anuidades técnicas e às diuturnidades, que, em ambos os casos, se tenham vencido, sem prejuízo da respetiva antiguidade.

1- Não exercendo o piloto qualquer opção, nos casos previstos nos números anteriores, haverá lugar a uma das seguintes situações:

a) Se o piloto tiver idade igual ou superior a 55 anos, terá direito à passagem à situação de pré-reforma, com aplicação do regime específico em vigor para a generalidade dos trabalhadores da empresa;

b) Se o piloto tiver idade inferior a 55 anos, haverá lugar à caducidade do contrato de trabalho.

Cláusula 40.^a**Proteção na doença e noutras situações**

1- Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de serviço de voo, comprovadas pelos serviços da medicina do trabalho da empresa, relativamente às quais não haja lugar a pagamento de subsídio de doença, a Portugaláia assegurará, durante os primeiros três eventos até ao total anual de nove dias de doença, um pagamento correspondente a 100 % da retribuição líquida base diária por cada dia de ausência, excecionando-se as comprovadas por barotraumatismo, que não estão sujeitas a qualquer limite de ocorrências.

2- A partir do quarto dia de doença relativamente a cada evento com o limite anual de três, deixará de se aplicar o disposto no número anterior.

3- A Portugália no sentido de o piloto beneficiar e ser medicamente assistido pelos serviços de saúde pública no estrangeiro ao abrigo dos acordos internacionais entre Estados que possam existir e vigorar, sempre que ali se encontre a prestar serviço, tomando, subsidiariamente, a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido quando o piloto se encontre fora da base por ordem da Portugália, ficando esta sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

4- A perda de remuneração devido a acidente de trabalho só será refletida no recibo de vencimento seguinte ao mês da ocorrência, sem prejuízo do eventual direito de regresso da Portugália sobre a respetiva companhia de seguros onde, à data da ocorrência, a empresa tenha colocado o respetivo seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 41.^a

Incapacidade temporária

1- O piloto que se encontre em situação de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, manterá, até ao limite do período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela Segurança Social, a retribuição a que tem direito na situação de doença.

2- Se, após alta da seguradora, o trabalhador continuar incapacitado para o voo, a empresa poderá atribuir temporariamente ao piloto funções em terra compatíveis com as funções inerentes à sua categoria profissional.

3- Para efeitos do número anterior, a atribuição de funções em terra não poderá ultrapassar o período em que durar a incapacidade para o voo.

Cláusula 42.^a

Incapacidade permanente

1- O piloto que se encontre em situação de incapacidade permanente para o serviço de voo em resultado de acidente de trabalho ou de doença profissional, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data de declaração daquela incapacidade, por ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afetado, ou pela reforma por invalidez; findos esses 60 dias, no caso de não ser declarada à empresa a opção pela colocação em terra ou de não ser requerida a reforma pelo piloto, mediante a apresentação de documento comprovativo, a empresa pode declarar a caducidade do contrato.

2- Se a incapacidade não resultar das situações previstas no número anterior, o piloto terá direito à opção aí estabelecida, nas mesmas condições, desde que haja lugar em ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afetado.

3- Em caso de incapacidade total do piloto, o cumprimento do prazo referido no número 1 só se conta a partir da data em que lhe seja nomeado um representante legal.

4- O contrato de trabalho caduca quando for concedida reforma ao piloto, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

5- Se, nos termos do número 1, o piloto optar pela ocupação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afetado, não lhe poderá ser paga retribuição inferior à prevista na cláusula anterior (aquela a que teria direito em situação de doença).

6- Se, nos termos do número 2, o piloto optar pela colocação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afetado, terá direito à retribuição composta pela correspondente à função exercida em terra, acrescida do vencimento de senioridade auferido na função anterior de voo, antes da declaração de incapacidade.

7- Caso não haja acordo entre a empresa e o piloto sobre a colocação em serviço de terra, ou caso seja requerida a reforma por invalidez e esta não seja concedida ao fim de 90 dias, a empresa coloca o piloto em regime de pré-reforma, sempre que legalmente admissível, complementando, se necessário, a prestação a que eventualmente tenha direito nos termos da legislação em vigor, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais para o valor previsto no número 2 da 17.^a do RRRGS.

8- O disposto nesta cláusula não prejudica os direitos que assistam ao piloto, nos termos da 19.^a do RRRGS.

Cláusula 43.^a

Retirada do serviço de voo

1- O piloto que se retire do serviço de voo por perda temporária ou definitiva da licença profissional, por

razões de ordem técnica imputáveis à empresa, terá direito à retribuição auferida pelos pilotos da mesma categoria e funções em exclusivo serviço de voo.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, entendem-se por razões de ordem técnica imputáveis à Portugalá, nomeadamente:

- a) Não marcação de simulador para revalidação da licença técnica;
- b) Não marcação de inspeções médicas para revalidação da licença médica.

3- O piloto, com o acordo da empresa, poderá retirar-se, temporária ou definitivamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, auferindo a retribuição correspondente às novas funções.

4- No caso do número anterior, a oportunidade de regresso do piloto ao serviço de voo será definida pela empresa, mas não poderá ser posterior à abertura da primeira vaga após a manifestação do desejo de regresso, desde que mantenha a licença de voo válida.

5- O piloto retirar-se-á do serviço de voo ao atingir a idade prevista na lei para a passagem à situação de reforma dos pilotos, devendo o piloto requerer atempadamente e no limite até cinco dias úteis antes de atingir a referida idade, a passagem à situação de reforma.

6- No caso previsto no número anterior, o piloto terá direito aos benefícios previstos na cláusula 16.^a do RRRGS.

Cláusula 44.^a

Proteção em caso de pirataria, guerra ou sabotagem

1- Qualquer piloto que em serviço seja vítima de ato de pirataria, guerra ou sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual detenção, devendo a empresa desenvolver todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respetivas despesas.

2- Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou ação armada, nenhum piloto poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Nas situações previstas no número 1, a Portugalá compromete-se a prestar todo o apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do piloto, designadamente assegurando-lhe as condições de sustento habitual, devidamente comprovado, até ao limite global da retribuição do piloto.

Cláusula 45.^a

Risco de guerra

1- Serão consideradas zonas de guerra as áreas geográficas em estado de guerra, civil ou internacional, ou conflito armado, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio e de emergência com fundamento em motivos conexos com a alteração da ordem pública.

2- Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país ou território em estado de guerra.

3- A Portugalá não poderá obrigar qualquer piloto a realizar serviços de voo com escala em zonas previstas no número anterior, salvo em situações de emergência declaradas durante o voo ou em caso de requisição civil.

4- Os pilotos, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave sobrevoará espaço geográfico ou aterrará em aeroportos inseridos em zonas de guerra.

5- Caso a Portugalá decida efetuar um serviço de voo que preveja o sobrevo, escala ou destino em aeroporto inserido em zona de guerra, poderá recrutar pilotos em regime de voluntariado, sendo, para o efeito, necessário o acordo escrito do piloto.

6- Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, caberá ao comandante a decisão a tomar.

Cláusula 46.^a

Risco de zonas epidémicas e endémicas

1- Zonas epidémicas e zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respetivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS), sendo estes conceitos dinâmicos e dependentes de cada doença específica, da área geográfica, de fatores sazonais e medidas de controlo.

2- A empresa não poderá obrigar nenhum piloto a realizar serviços de voo com escala de tais zonas, salvo em situações de emergência ou em situações especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3- Considera-se doença adquirida em serviço aquela que comprovadamente for contraída em deslocações em serviço nas zonas geográficas referidas no número 1 da presente cláusula.

4- Os pilotos, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave sobrevoará zonas com as características definidas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 47.^a

Medicina do trabalho e cuidados de saúde ocupacional

1- A empresa assegurará o funcionamento de um serviço de saúde ocupacional, diretamente ou por entidade, legal e administrativamente autorizada para o efeito, o qual garantirá as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- A empresa pode submeter os pilotos a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho, ou de cuidados de saúde ocupacional.

3- Sem prejuízo da regulamentação interna em matéria de saúde ocupacional, no caso previsto no número anterior em matéria de medicina do trabalho, e caso a lei o permita, não serão repetidos os exames médicos a que os pilotos já tenham sido submetidos no âmbito da certificação médica aeronáutica, desde que o piloto dê o seu consentimento ao médico de trabalho, por escrito, para o acesso àqueles e desde que a entidade responsável pela saúde e segurança no trabalho os considere suficientes e atualizados.

4- A empresa assegurará, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas proximidades das instalações da Portugália sitas no Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 48.^a

Competência dos médicos do trabalho

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

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos e ocasionais aos pilotos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Avaliar e promover as condições de saúde e segurança no trabalho, no âmbito da saúde ocupacional, em conjunto com os serviços da empresa e os órgãos competentes representativos dos pilotos;

c) Prestar assistência/acompanhamento em caso de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho; fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, essa assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

d) Promover a educação para a saúde e prevenção da doença, através dos planos de vacinação e medidas de proteção para doenças infectocontagiosas, assim como a formação em primeiros socorros e saúde e segurança no trabalho, de acordo com a legislação laboral e orientações da Direção-Geral da Saúde;

e) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal contra doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direção-Geral da Saúde.

2- Em cumprimento do disposto na alínea a) do número 1, são realizados anualmente exames médicos aos pilotos, cuja marcação deverá coincidir com o dia dos exames de certificação para licença médica.

3- Os exames médicos periódicos de vigilância de saúde têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no piloto, vigiar a sua saúde, promover o bem-estar e estilos de vida saudáveis e prevenir os riscos e doenças profissionais.

4- O médico do trabalho, sempre que a saúde do piloto o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

5- Sempre que, na opinião do médico do trabalho, o estado de saúde do piloto seja incompatível com a atividade de voo, este deverá ser devidamente informado pelo médico, por escrito.

6- Se o estado de saúde do piloto, na opinião fundamentada do médico do trabalho, o inibir para a atividade de voo, definitivamente ou por um período superior a 21 dias, ou até que seja efetuada uma intervenção médica apropriada, o médico do trabalho informa o piloto, que, por seu turno, deve informar o centro de medicina aeronáutica e/ou o médico AME da sua inaptidão temporária ou definitiva, de acordo com o que está discriminado no verso da sua licença médica de voo.

7- Sem prejuízo da obrigação de comunicação prevista no número anterior, os dados médicos existentes na medicina do trabalho e no Centro de Medicina Aeronáutica não são cruzados sem o consentimento escrito do piloto.

Cláusula 49.^a**Exclusão de competência dos médicos do trabalho**

1- No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

- a) Na fiscalização das ausências dos pilotos, independentemente do motivo que as determinou;
- b) Como peritos da empresa em processos judiciais nos casos suscetíveis de determinar indemnização aos pilotos, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos pilotos.

2- Os exames médicos para concessão ou revalidação de certificados de voo são da competência de entidade para o efeito legalmente designada, cabendo ao piloto a escolha do centro médico onde tais exames serão efetuados, no quadro definido por aquela entidade.

Cláusula 50.^a**Seguro de valores a cargo**

A empresa segurará os fundos de maneo postos à guarda do piloto e para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

Cláusula 51.^a**Contratação de novos pilotos**

Os contratos de trabalho dos pilotos são celebrados por tempo indeterminado, podendo, no entanto, ser celebrados a termo, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação de licitude do despedimento, em situação de licença sem retribuição ou passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- b) Atividades sazonais;
- c) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

Cláusula 52.^a**Facilidades de passagens**

Os pilotos beneficiarão das facilidades de passagens que resultarem dos regulamentos internos da empresa, bem como dos protocolos especiais celebrados.

Cláusula 53.^a**Deslocações em serviço**

1- As deslocações em serviço, independentemente do meio de transporte utilizado, são agendadas pela Portugalá, sendo da responsabilidade desta o transporte, o alojamento e as respetivas ajudas de custo.

2- Constituem deslocações em serviço, para efeitos do disposto neste AE, desde que não decorram na base do colaborador:

- a) Verificações, refrescamentos, treino ou cursos de salvamento, cursos de formação, medicina do trabalho e inspeções médicas a que os pilotos estejam obrigados pela empresa ou pela ANAC;
- b) As ordenadas pela Portugalá;
- c) Reuniões, seminários ou outras atividades que sejam impostas pela Portugalá aos pilotos;
- d) Cursos de promoção, progressão técnica, transição ou reconversão técnica a que os pilotos tenham acesso ou sejam nomeados, até à data de promoção ou largada no novo equipamento.

3- Quando o piloto de uma base diferente da sede tiver necessidade de se deslocar à sede da empresa por motivos profissionais, que não por nomeação expressa da Portugalá, deverá dar conhecimento dessa necessidade ao coordenador da base operacional, devendo este providenciar pelo respetivo transporte, da responsabilidade da Portugalá, sendo o custo suportado por esta, caso entenda que o motivo o justifique.

Cláusula 54.^a**Regulamentos internos**

1- A Portugalá poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes (anexos I a IV):

- a) Anexo I - Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA);
- b) Anexo II - Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT);
- c) Anexo III - Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS);
- d) Anexo IV - Regulamento de Bases Operacionais (RBO).

3- Por acordo entre as partes podem ser integrados no acordo de empresa outros regulamentos sobre matérias específicas.

Lisboa, 2 de fevereiro de 2024.

O presente acordo de empresa foi celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas:

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração da Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea i) do artigo 20.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 21.º dos referidos estatutos.

Mário Rogério Carvalho Chaves, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea i) do artigo 20.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 21.º dos referidos estatutos.

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

Cmdt. Nuno Tiago Oliveira, presidente.

Cmdt. Fábio Miguel Barceló Rodrigues Ramos, vice-presidente.

Cmdt. Tiago Maria Marques de Aguiar Salvação Barreto, vogal.

Cmdt. Luís Filipe Baião Saraiva Bravo, vogal.

Cmdt. Bernardo Miguel dos Santos Campeão, vogal - tesoureiro.

ANEXO I

Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA)

Cláusula 1.ª

Âmbito

O Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos constitui o anexo previsto na alínea a) do número 2 da cláusula 54.ª, do AE, fazendo parte integrante desse acordo.

Cláusula 2.ª

Categorias e funções

As categorias e as funções dos pilotos são as constantes, respetivamente, dos anexos número 1 e 2 ao presente regulamento.

Cláusula 3.ª

Definições

1- «Promoção» - Passagem de uma categoria à imediatamente superior dentro da profissão de piloto, ou seja, de oficial piloto a comandante.

2- «Avaliação para promoção» - Verificação, por comissão de avaliação, dos requisitos necessários à definição de aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria de comandante para efeitos de promoção.

3- «Avaliação contínua» - Informação escrita, enviada pelo chefe de frota aos oficiais pilotos no início de cada ano, respeitante ao desempenho global das funções ao longo do ano anterior, com base nas informações prestadas respetivamente pelos comandantes e pelos verificadores.

- 4- «Progressão técnica» - Passagem de um equipamento de voo a outro de classificação superior.
- 5- «Restrição» - Perda temporária ou definitiva de qualidades físicas ou psíquicas, comprovada por relatório médico da entidade aeronáutica competente.
- 6- «Limitação» - Perda temporária ou definitiva de qualidades técnicas, resultantes da falta de treino ou conhecimento técnico, comprovada por duas verificações consecutivas, efetuadas por verificadores diferentes.
- 7- «Reconversão técnica» - Passagem de um equipamento de voo de uma determinada classe para uma classe inferior (movimento descendente), quando derivada das necessidades operacionais da empresa.
- 8- «Largada conjunta» - Data da 1.^a largada individual em linha de um piloto proveniente de um curso de qualificação e que é extensível aos restantes pilotos do mesmo curso.
- 9- «Período mínimo obrigatório (PMO)» - Período de tempo que antecede um acesso, contado a partir da data do início do curso de qualificação, durante o qual o piloto terá que permanecer nesse equipamento.
- 10- «Transição» - Passagem de um equipamento de voo para outro de classificação igual ou, por opção do piloto, para outro de classe inferior.

Cláusula 4.^a

Antiguidade dos pilotos

- 1- A antiguidade dos pilotos é considerada nos seguintes aspetos:
 - a) Antiguidade de companhia;
 - b) Antiguidade de serviço.
- 2- A antiguidade de companhia é contada a partir da data de início do 1.^o curso de qualificação e desde que neste venha a ser obtida aprovação, sem prejuízo, porém, da antiguidade já adquirida pelos tripulantes oriundos do quadro do pessoal da empresa.
- 3- A antiguidade de serviço é contada a partir da data de largada conjunta proveniente do 1.^o curso de qualificação para a profissão ao serviço da empresa.
- 4- Nos casos de a admissão na empresa ou na profissão de piloto se processar decorridos mais de seis meses sobre a data do fim do curso de qualificação referido nos números 2 e 3, as antiguidades de companhia e serviço são contadas a partir da data de celebração do contrato de trabalho ou da admissão na profissão de piloto, sempre sem prejuízo da antiguidade de companhia já adquirida pelos pilotos oriundos do quadro do pessoal da empresa.
- 5- Aos elementos oriundos de um mesmo curso será marcada uma data conjunta para início do 1.^o curso de qualificação para a profissão; essa data será a do 1.^o curso de qualificação que para esses elementos se realizar, independentemente do tipo de equipamento.
- 6- Sem prejuízo das situações ocorridas até à data da entrada em vigor do presente regulamento, entende-se que farão parte do mesmo curso os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar no prazo de trinta (30) dias contados a partir do início de instrução dada à primeira turma.
- 7- Nos casos em que, por razões não imputáveis aos formandos, a largada conjunta dos pilotos oriundos de determinado curso ocorrer em data posterior à data de largada conjunta de pilotos oriundos de um curso posterior, a antiguidade de serviço dos pilotos oriundos do curso anterior, será contada a partir do dia imediatamente anterior ao dia da largada conjunta dos pilotos oriundos do curso subsequente.
- 8- Para os pilotos que, por razões não imputáveis aos formandos, sejam admitidos na empresa mais de seis (6) meses após a data do fim do curso de qualificação, as antiguidades de companhia e de serviço são contadas nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula.
- 9- Os períodos de licença sem retribuição, quando superiores a trinta (30) dias, não contam para efeitos de antiguidade de serviço, salvo acordo expresso em contrário, bem como se se tratar de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a Portugália estabeleça contratos para esse fim.
- 10- Considera-se haver acordo expresso em contrário, isto é, determinando que os períodos de licença sem retribuição superiores a trinta (30) dias contem para efeitos de antiguidade de serviço, quando nisso acordarem expressamente a empresa, o piloto em questão e todos os pilotos que possam efetivamente ser afetados.
- 11- Os contratos referidos na parte final do número 9, são apenas os contratos celebrados diretamente entre a Portugália e a empresa em que os pilotos venham a prestar serviço, nomeados pelo escalonamento na categoria, entre os que voluntariamente se oferecem e mantendo-se uma escala corrida.

Cláusula 5.^a

Escalonamento na categoria

- 1- A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é feita com base na antiguidade de serviço.

2- Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida pela classificação obtida no respetivo curso de acesso à categoria ou concurso de admissão, se aquele não tiver lugar.

3- Em caso de igualdade de classificação no curso de acesso à categoria, será mais antigo o elemento que tiver maior antiguidade de companhia; se a igualdade ainda se mantiver, será mais antigo o de maior idade.

4- Sempre que um elemento de um mesmo curso se tenha atrasado, por qualquer motivo que não seja imputável ao piloto, no acesso à categoria de comandante, será escalonado em último lugar relativamente aos pilotos com a mesma antiguidade de serviço que já tenham o referido acesso; no caso de haver diversos elementos atrasados respeitar-se-ão, quanto a estes, as normas gerais de escalonamento.

5- No caso de um piloto se ter atrasado na promoção à categoria de comandante por razões que lhe sejam imputáveis, a sua antiguidade para efeitos de progressão técnica, é aferida pela dos elementos com que teve acesso à categoria, ordenados entre si de acordo com as normas gerais de escalonamento.

Cláusula 6.^a

Admissões

1- A admissão de pilotos faz-se pela categoria de oficial piloto, de entre os candidatos apurados nos exames de seleção exigidos pela empresa e que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela autoridade aeronáutica competente.

2- A fixação das condições e respetivos requisitos, da competência da Portugaláia será objeto de parecer prévio não vinculativo do SIPLA, a ser dado no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

3- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura, devendo ser entregue uma cópia do mesmo a todos os candidatos, na altura da inscrição.

4- No decurso do processo de seleção, o SIPLA poderá, mediante solicitação, aceder aos registos de avaliação dos candidatos, respeitando o consentimento expresso dos titulares dos dados e em conformidade com as disposições estabelecidas no artigo 88.º do RGPD.

5- Os oficiais pilotos, aquando da sua admissão na empresa, são qualificados indiferentemente, conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de «*entry narrow-body*», de harmonia com o anexo número 3 ao presente regulamento.

Cláusula 7.^a

Admissões de pilotos para funções de instrução e examinação

1- A admissão de pilotos para instrução e examinação, quer seja em voo, ou de simulador, faz-se entre pilotos do quadro da Portugaláia. A seleção dos candidatos é feita através de exames exigidos pela empresa, atendendo o cumprimento dos requisitos mínimos estabelecidos pela autoridade aeronáutica competente. O exercício limitado destas funções deve reger-se pelos princípios da promoção de oportunidades de acesso e da rotatividade entre pilotos do quadro da Portugaláia.

2- A definição das condições e dos requisitos correspondentes é da exclusiva competência da direção de formação e será objeto de parecer prévio não vinculativo do SIPLA, a ser emitido num prazo de 10 (dez) dias de calendário.

3- O regulamento de cada concurso será sempre estabelecido e divulgado antes da sua abertura, devendo ser entregue uma cópia do mesmo a todos os candidatos no momento da inscrição.

4- Durante o concurso de admissão, o SIPLA terá acesso aos processos de avaliação, a seu pedido, respeitando o consentimento expresso dos titulares dos dados e em conformidade com as disposições estabelecidas nos termos do artigo 88.º do RGPD.

5- Os pilotos com funções de instrução e examinação, aquando do início dessas funções, são qualificados indiferentemente, de acordo com as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de «*entry narrow-body*».

6- Entende-se que, de acordo com os princípios estabelecidos nesta cláusula, o exercício das funções aqui previstas deverá acontecer até um limite acumulado máximo de 10 anos, desde que existam pilotos disponíveis e elegíveis para estas funções.

7- A aplicação individual do limite previsto no número anterior poderá ser objeto de reavaliação, através de parecer emitido por comissão de avaliação, constituída para o efeito, presidida pelo diretor de formação e da qual integrará um piloto representante do SIPLA.

Cláusula 8.^a

Condições preferenciais

1- No recrutamento dos candidatos a pilotos, a empresa observará a seguinte ordem de preferências, no caso de igualdade de classificação:

- a) Pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou superior, reconhecida pela entidade aeronáutica competente, que sejam trabalhadores da empresa;
- b) Candidatos externos à empresa, possuidores de licença de piloto comercial ou superior, que nos últimos dois anos tenham sido considerados aptos em concursos de admissão;
- c) Outros candidatos externos, possuidores da mesma licença.

2- As preferências estabelecidas no número anterior constarão obrigatoriamente do regulamento dos concursos.

3- Os candidatos que já sejam trabalhadores da empresa manterão a respetiva retribuição fixa durante o período de formação exceto se a retribuição atribuída aos candidatos do exterior for superior, caso em que será esta a devida.

4- Os candidatos referidos no número anterior manterão ainda:

- a) A antiguidade de companhia;
- b) A categoria, funções e estatuto anteriores, enquanto não forem admitidos na profissão.

Cláusula 9.^a

Recrutamento externo

Quando a empresa pretender admitir pilotos informará previamente o SIPLA, com uma antecedência de dez (10) dias de calendário, relativamente à fixação e divulgação das condições do concurso, com o objetivo de este divulgar, entre os seus associados, a intenção deste recrutamento.

Cláusula 10.^a

Período de preparação e compensação de encargos com a formação profissional

1- Sempre que, por iniciativa do piloto, ou com fundamento em justa causa por facto imputável ao trabalhador, o contrato de trabalho cesse antes de decorrido o período inicial de 36 (trinta e seis) meses de antiguidade na empresa, o piloto obriga-se a restituir proporcionalmente, ao período de vigência do contrato de trabalho, os encargos suportados pela empresa com a sua formação inicial.

2- Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional para comando, os pilotos por ela contratados obrigam-se a prestar à empresa, uma vez promovidos, a sua atividade profissional durante 36 (trinta e seis) meses a contar da data da sua largada.

3- Os pilotos podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição dos montantes despendidos pela empresa com a sua formação.

4- Se a desvinculação a que se refere o número anterior ocorrer antes de decorrido o período de permanência referido no número 2 da presente cláusula, o montante a restituir será reduzido, proporcionalmente, tendo em consideração o tempo de serviço prestado.

Cláusula 11.^a

Preenchimento do quadro de comandantes

1- As vagas de comandantes serão preenchidas por oficiais pilotos que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para comando e tenham frequentado com aproveitamento o curso de comando e subsequente estágio em linha.

2- O critério adotado para o preenchimento do quadro de comandantes com recurso à contratação externa não poderá prejudicar de qualquer forma e por qualquer meio o acesso ao preenchimento do quadro de comandantes pelos oficiais pilotos da Portugália que cumpram os requisitos de passagem a comando.

3- Na situação prevista no número anterior, ou seja, em caso de necessidade de contratação externa para o preenchimento do quadro de comandantes, por inexistência no quadro de oficiais pilotos da Portugália, de pilotos que cumpram os requisitos de passagem a comando, a Portugália deverá obter a concordância expressa do SIPLA.

4- Os comandantes admitidos com recurso à contratação externa serão colocados na lista de antiguidade.

de, na posição imediatamente seguinte ao último piloto já admitido pela Portugalá e apenas terão direito à progressão técnica na altura em que essa posição o permitir.

5- Em circunstância alguma os comandantes contratados externamente nos termos nos números anteriores poderão auferir condições remuneratórias superiores às atribuídas aos comandantes que integram os quadros da Portugalá.

Cláusula 12.^a

Acessos

O acesso dos pilotos processa-se através da promoção a comando e da progressão técnica ou transição.

Cláusula 13.^a

Impedimento ao acesso

Consideram-se impedimento para a promoção, progressão técnica ou transição a falta de aproveitamento em cursos para acesso há menos de doze (12) meses a contar da data de decisão de falta de aproveitamento, bem como a passagem prevista à situação de reforma por limite de idade durante o período dos trinta e seis (36) meses seguintes.

Cláusula 14.^a

Processo de avaliação

1- O presidente da comissão de avaliação é o DOV, sendo a nomeação dos restantes elementos que constituem a comissão, da exclusiva competência da empresa, dentro de um quadro de profissionais competentes nas respetivas matérias.

2- O SIPLA poderá fazer-se representar, nas reuniões da comissão, por um elemento com o estatuto de observador, e este pode consultar o processo de avaliação, respeitando o consentimento exposto dos titulares dos dados e em conformidade com as disposições estabelecidas no artigo 88.º do RGPD.

3- Do processo de avaliação constam obrigatoriamente e por escrito os seguintes elementos:

- a) Informação das verificações em linha, base e simulador, nos últimos quarenta e oito (48) meses, em relação à data de início da reunião da comissão;
- b) A informação escrita detalhada dada pelo chefe de frota a que o piloto pertenceu, no caso de ter transitado de outro equipamento de voo há menos de quarenta e oito (48) meses, para efeitos exclusivos desta avaliação;
- c) A informação escrita detalhada dada por todos os verificadores/instrutores de frota a que o piloto pertence;
- d) Se necessário as informações dadas pelos comandantes que tenham voado com os avaliados nos últimos quarenta e oito (48) meses;
- e) As informações constantes da avaliação contínua;
- f) O processo individual do piloto;
- g) A avaliação psicotécnica.

4- A avaliação é válida por dois anos contados a partir do início do processo de avaliação, exceto se, entretanto, ocorrerem, com o avaliado, razões justificativas de ordem técnica ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

5- No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado dos motivos para a nova avaliação.

Cláusula 15.^a

Candidatos à avaliação

1- Só podem ser submetidos a processo de avaliação os pilotos que satisfaçam as seguintes condições:

- a) As constantes do respetivo Manual de Operações de Voo (OM), devendo o SIPLA ser consultado na sua definição;
 - b) Inexistência de qualquer limitação na data da publicação da nomeação para avaliação.
- 2- O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas.
- 3- Os pilotos nomeados para avaliação para comando podem abdicar desse direito, sem prejuízo de inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito no prazo de dez (10) dias após a publicação da nomeação.

Cláusula 16.^a

Resultado do processo de avaliação

1- A comissão de avaliação comunica o resultado do processo de avaliação, individualmente aos avaliados, no prazo de dez (10) dias úteis após o encerramento do respetivo processo, através de documento escrito.

2- Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, por convocação por carta registada com aviso de receção enviada para o domicílio por ele indicado à empresa, comunicação escrita que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3- Só findo o prazo da reclamação sem que esta tenha sido interposta ou só após a decisão da mesma o resultado do processo de avaliação pode ser tornado público.

Cláusula 17.^a

Reclamações

1- Os pilotos que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais, poderão reclamar para o DOV dos resultados da avaliação, no prazo de 15 (quinze) dias de calendário a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SIPLA.

2- Para apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pelo DOV que presidirá, e por dois comandantes por ele nomeados que não tenham feito parte da comissão de avaliação, podendo o SIPLA fazer-se representar por um observador, caso o piloto interessado o solicite por escrito.

3- O DOV, com base nos documentos do processo de avaliação e podendo ouvir para o efeito os elementos que constituem a comissão de avaliação e o reclamante, emitirá parecer que será remetido ao diretor-geral para decisão subsequente.

4- Da decisão do diretor-geral será dado conhecimento por escrito ao interessado e ao SIPLA no prazo de 30 (trinta) dias contados da receção da reclamação.

5- Não se encerrarão as nomeações enquanto não estiver concluído o processo de reclamação.

Cláusula 18.^a

Nomeação para cursos de comando

1- As nomeações para frequência de curso de primeiro comando fazem-se em resultado do processo de avaliação, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 5.^a deste regulamento.

2- O acesso a comando processa-se a partir de um qualquer equipamento de voo.

3- A qualificação inerente ao curso de primeiro comando é feita, indiferentemente e conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de «*entry narrow-body*» a que alude o anexo número 3, de harmonia com as opções manifestadas pelos pilotos nomeados e respeitada a ordem de antiguidade.

Cláusula 19.^a

Promoção a comandante

Serão promovidos a comandantes os pilotos que obtenham aproveitamento no curso e no estágio em linha exigidos para o acesso a comando.

Cláusula 20.^a

Inaptidão para comando

1- Se o piloto não obtiver aproveitamento no curso de comando, só pode frequentar um segundo curso decorrido um período de dois (2) anos e após uma nova avaliação.

2- Se o piloto não obtiver aproveitamento no 2.^o curso de comando, será da responsabilidade da Portugália a decisão de exclusão definitiva de nova avaliação, devendo os motivos ser comunicados ao piloto.

Cláusula 21.^a

Condições de aplicação

1- Para cumprimento dos prazos estabelecidos nas cláusulas referentes a progressão técnica, transição, reconversão técnica ou qualquer outra que refira prazos mínimos de permanência em qualquer tipo de equipa-

mento ou função, deverá a companhia publicar anualmente até 30 de novembro, um planeamento cobrindo, por anos civis, um período mínimo de três anos.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior, implica a não existência de períodos mínimos de permanência nos equipamentos ou funções, utilizando-se o critério de antiguidade na função para as respetivas nomeações.

Cláusula 22.^a

Progressão técnica

1- As nomeações para qualquer progressão técnica fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os pilotos reúnam as seguintes condições:

a) Não terem qualquer restrição ou limitação;

b) Possuírem no mínimo três anos de permanência no equipamento de voo onde se encontram.

2- A permanência referida na alínea b) do número 1 é contada desde o início do respetivo curso de qualificação.

3- A condição estabelecida na alínea b) do número 1 pode ser dispensada pela empresa, sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento de vagas existentes.

4- Para que qualquer progressão se concretize é necessário que o piloto tenha completado com aproveitamento o curso e o estágio em linha, respeitantes à nova qualificação.

Cláusula 23.^a

Equipamentos para progressão

1- A progressão técnica dos pilotos é feita entre os equipamentos de «*entry narrow body*» referidos no anexo número 3.

2- Se no planeamento estiverem previstas vagas de comando e desde que o processo de avaliação esteja concluído, a progressão dos copilotos, abrangidos pelas vagas consideradas nesse planeamento, ainda que estes sejam considerados aptos, não se efetuará, aguardando a sua promoção a comando.

3- Na situação prevista no número anterior, e caso o planeamento não seja cumprido, o piloto será colocado de imediato no equipamento que lhe competiria por escalonamento na categoria.

Cláusula 24.^a

Transição

1- Para satisfação de necessidades operacionais, e de acordo com os parâmetros estabelecidos para cada equipamento existente no momento e com a situação dos recursos disponíveis, designadamente excesso de pilotos, a empresa poderá promover a transição entre os equipamentos de «*entry narrow-body*» constantes do anexo número 3, sendo nomeados os pilotos que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade; na falta de voluntários, a nomeação terá lugar por ordem crescente de antiguidade.

2- Na definição das necessidades e parâmetros a que se refere o número anterior, será ouvido o SIPLA.

3- A transição motivada por necessidades operacionais a que alude o número 1 dispensa o piloto de período mínimo obrigatório no equipamento para que transitou, bastando para efeitos da progressão técnica seguinte, que tenham efetuado no mínimo 500 horas de voo no equipamento em que operam.

Cláusula 25.^a

Reconversão técnica

1- A empresa poderá promover a reconversão dos pilotos em excesso, de acordo com os parâmetros técnicos estabelecidos para cada equipamento, conforme as necessidades operacionais, respeitadas as opções dos pilotos e o seu escalonamento na categoria.

2- A empresa promoverá a reconversão dos pilotos, sendo nomeados os que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade (do mais antigo para o mais moderno). Na falta de voluntários, a nomeação será feita por ordem inversa.

3- Na definição dos parâmetros a que se refere o número 1 o SIPLA será consultado.

4- Quando ocorrer qualquer situação de reconversão, exceto a que seja voluntária, a progressão técnica obedecerá ao critério de antiguidade na função, contando para efeitos do período mínimo obrigatório (PMO) a soma do período de tempo em que o piloto esteve afeto aos dois equipamentos.

Cláusula 26.^a

Extinção de equipamento

1- Considera-se que um equipamento está extinto na operação da empresa, no momento em que for concluído o último voo por ele realizado ao seu serviço.

2- Para efeitos de movimentação de pilotos ao abrigo das prerrogativas constantes desta cláusula, a empresa tem de anunciar o trimestre do ano previsto para o último voo de equipamento em extinção, antes de iniciar qualquer movimentação.

3- Os pilotos pertencentes a equipamentos cuja extinção esteja decidida e com efetivação planeada deverão ser nomeados para reconversões, transições, progressões técnicas e promoções planeadas em função daquela extinção e exercer quanto a elas as opções que lhes couberem.

4- No caso de a extinção do equipamento ter lugar por substituição por outro equipamento do mesmo grupo de ordenação, os pilotos do equipamento a extinguir bem como os pilotos em excesso do outro ou dos outros equipamentos do mesmo grupo de ordenação, serão prioritariamente nomeados para o equipamento substituído, sem necessidade de observância do escalonamento na categoria em relação aos restantes, mas de acordo com o escalonamento na categoria entre si.

5- Não obstante o disposto nos números anteriores os pilotos pertencentes a equipamentos em extinção manter-se-ão nesses equipamentos, por ordem crescente de antiguidade, ou seja, serão nomeados primeiro os voluntários obedecendo ao critério do mais antigo para o mais moderno; caso não haja voluntários serão nomeados por ordem inversa, na medida do necessário à continuidade da operação, até que se efetive a extinção nos termos previstos no número 1; a alteração da época anunciada no número 2 em caso algum poderá prejudicar os direitos dos pilotos, sendo a empresa obrigada a fazer tantos cursos quanto os necessários para garantir aqueles direitos, salvo o acordo escrito dos pilotos envolvidos.

6- Os pilotos com idade igual ou superior a 57 anos poderão optar pela permanência no equipamento em extinção, renunciando à promoção, reconversão, progressão técnica ou transição, sem prejuízo de quaisquer direitos adquiridos.

7- Os pilotos referidos no número anterior passarão à situação de pré-reforma na data de extinção efetiva do equipamento, nas condições estabelecidas no número 2 da cláusula 17.^a do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a Portugália para o exercício de funções em terra.

8- Os pilotos dos equipamentos em extinção que não obtiveram aprovação no curso para que sejam nomeados, terão oportunidade de nova opção, para o mesmo ou para outro equipamento, sempre com respeito pelas necessidades operacionais pelas restantes opções e pelo escalonamento na categoria.

9- No caso de não obterem aprovação no segundo curso previsto no número anterior, os pilotos serão retirados de serviço de voo, passando a situação de pré-reforma nas condições estabelecidas no número 2 da cláusula 17.^a do RRRGS, sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a Portugália para o exercício de funções em terra.

10- Para efeitos desta cláusula, entende-se que, em cada momento, um piloto pertence a um equipamento em extinção quando, nesse momento, esteja ao serviço nesse equipamento, ainda que, para continuar nele tenha renunciado à progressão ou transição para outro equipamento que lhe tenha sido oferecida.

Cláusula 27.^a

Planeamento

1- A empresa publicará anualmente até 30 de novembro um planeamento referente ao ano civil subsequente.

2- Do planeamento constarão, frota prevista e o respetivo tipo e número de equipamentos, bem como a variação da dotação dos quadros de pilotos por função e equipamento.

3- O planeamento conterá ainda a previsão dos cursos de acesso a comando e progressão técnica, exclusivamente inerentes à planeada variação de quadros.

4- Após a publicação do planeamento referido no número 1 da presente cláusula, os pilotos poderão manifestar no prazo de 21 (vinte e um) dias de calendário, para os cursos a iniciar no primeiro trimestre, e num prazo de trinta dias para os restantes trimestres, as suas opções, nos termos da cláusula 7.^a

5- Terminado o prazo para o exercício das opções, a Portugália publicará, oportunamente, o plano de formação e as nomeações para os cursos a ministrar.

6- O plano de formação a que se refere o número anterior deverá conter todos os cursos de acesso a comando, progressão técnica e/ou reconversão resultantes da movimentação de quadros previstos.

7- Se as datas de início dos cursos planeados sofrerem alterações, o período mínimo obrigatório poderá ser reduzido trinta dias em relação à data inicialmente estipulada. Neste caso, o piloto manterá a nomeação para o curso.

8- A Portugália fará todas as nomeações obedecendo ao escalonamento na categoria, ou seja, dos mais antigos para os mais recentes.

9- As alterações de planeamento, resultantes da entrada de novos equipamentos ou cancelamento de cursos, implicam o exercício de nova opção dos pilotos prejudicados.

Cláusula 28.^a

Opções

1- As opções a que alude o número 4 da cláusula anterior têm de ser manifestadas por escrito no prazo aí fixado, podendo consistir em:

- a) Opção pelo acesso que lhe competir em função da antiguidade;
- b) Opção por determinado equipamento e ou curso publicado;
- c) Opção por determinado equipamento e ou curso que possa resultar dos publicados;
- d) Opção pela permanência na função/equipamento em que se encontra.

2- O piloto pode manifestar, em simultâneo, mais do que uma opção, assim como optar por vários equipamentos e ou cursos devendo em qualquer dos casos ordená-las sempre por prioridade; a movimentação do piloto fica confinada às opções que indicou, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Respeitando o disposto no número anterior, a nomeação para vagas em aberto, em execução do plano de formação a que aludem os números 3 a 6 da cláusula anterior, é feita por escalonamento na categoria, começando dos mais antigos para os mais modernos.

4- Se da aplicação dos números anteriores não resultar o preenchimento de todas as vagas, serão nomeados para as vagas remanescentes e por ordem do mais moderno para o mais antigo na categoria os pilotos que reúnam os requisitos mínimos exigidos.

Cláusula 29.^a

Suspensão de curso por facto não imputável ao piloto

1- A suspensão de cursos de promoção a comando, progressão técnica ou outros previstos no RAAA, por decisão da Portugália, por facto não imputável ao piloto, que tenha determinado o não aproveitamento da formação já iniciada, implica que a nomeação para os cursos subsequentes, após a cessação da suspensão, obedeça às seguintes regras especiais:

- a) Caso o piloto tenha manifestado a sua preferência por equipamento para o qual a formação já iniciada tenha posteriormente sido suspensa, deve a respetiva vaga ser preenchida prioritariamente por esse piloto;
- b) Caso o piloto tenha manifestado a opção por diferente equipamento/função, a prioridade estabelecida na alínea anterior cessa, devendo a nomeação obedecer às regras da cláusula 28.^a deste regulamento.

2- Os pilotos já em processo de formação que seja suspensa nos termos do número 1, terão prioridade nas vagas em planeamento que surjam em momento subsequente, em relação aqueles que não tenham manifestado a preferência para formação no momento em que a formação suspensa teve início, apenas o manifestando em momento posterior, ainda que sejam mais antigos, de acordo com a regra da alínea a) do número anterior.

3- A prioridade prevista no número anterior não se aplica a pilotos que, apesar de terem manifestado preferência para o planeamento divulgado, não tenham chegado a dar por iniciado o processo de formação.

4- Relativamente aos pilotos cuja formação foi suspensa, nos termos do número 1 e abrangidos pela prioridade prevista na respetiva alínea a), o preenchimento das vagas deve iniciar-se pelos pilotos cujo curso de formação foi primeiramente suspenso.

5- Se o piloto cuja formação foi suspensa nos termos do número 1 optar por declinar o acesso a novas vagas em planeamento, tal como disposto número 2, a sua eventual progressão em momento posterior deixará de ser regulada pela presente cláusula.

ANEXO 1

Categorias

- 1- Os tripulantes objeto deste regulamento agrupam-se na profissão de piloto.
- 2- A profissão de piloto subdivide-se nas seguintes categorias:

- a) Comandante - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando;
- b) Oficial piloto - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de copiloto; esta categoria subdivide-se nas seguintes subcategorias:
- (1) Oficial piloto 3 (com antiguidade de serviço igual ou superior a cinco anos);
 - (2) Oficial piloto 2 (com antiguidade de serviço igual ou superior a três anos e inferior a cinco anos);
 - (3) Oficial piloto 1 (com antiguidade de serviço igual ou superior a um ano e inferior a três anos);
 - (4) Oficial piloto júnior (com antiguidade de serviço inferior a um ano).
- 3- O disposto no número anterior, referente à categoria profissional de oficial piloto, aplicar-se-á a partir de 1 de janeiro de 2024.

ANEXO 2

Definição de funções

1- Piloto em comando: Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o exercício das funções de comando de aeronaves. No desempenho das funções de comando duma aeronave será responsável perante a empresa pelas operações técnica, administrativa e comercial. A responsabilidade inerente ao exercício do comando de uma aeronave abrange igualmente:

- a) A segurança e integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo;
- b) O cumprimento dos regulamentos internacionais e nacionais e das normas internas da empresa;
- c) A representação desta, quer em território nacional, quer no estrangeiro, sempre que no local onde se encontra não exista representante legal da mesma;
- d) A tomada de decisão sobre o conjunto de ações e decisões necessárias à execução do voo, tais como: O conhecimento prévio, ou durante o voo das informações operacionais pertinentes; a manipulação dos comandos do avião nas várias fases do voo (pilotagem); a utilização dos equipamentos, nomeadamente radioelétricos e eletrónicos de comunicações e navegação; o controlo (através do chefe de cabina ou posto equivalente) do nível de assistência aos passageiros; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem;
- e) O exercício de poderes de direção sobre todos os membros da sua tripulação, entendendo-se por poderes de direção os de prever, organizar, autorizar e controlar.

2- Copiloto: tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o desempenho de funções de principal colaborador do piloto em comando na condução das operações técnica, administrativa e comercial inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo, em todas as prerrogativas na função de piloto em comando por impedimento daquele ou por delegação e sob a sua responsabilidade.

ANEXO 3

Ordenação dos equipamentos

- 1- «Entry Narrow-Body»: E190/E195.
- 2- Se a empresa adquirir novos equipamentos, não incluídos neste anexo, consultará o SIPLA quanto ao respetivo posicionamento no conjunto da frota operada na Portugalia.

ANEXO II

Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Objeto

- 1- O Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT) tem por objeto a atividade profissional dos

pilotos da Portugália, constituindo o previsto na alínea *b*) do número 2 da cláusula 54.^a do acordo de empresa, dele fazendo parte integrante.

2- O presente regulamento, sem prejuízo da legislação aplicável, contém a regulamentação de tempos de trabalho e de repouso dos pilotos da empresa.

Cláusula 2.^a

Atividade dos pilotos

O piloto exerce uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

Cláusula 3.^a

Âmbito

1- Sem prejuízo dos princípios da liberdade sindical e da liberdade negocial, o regulamento aplica-se a todos os pilotos da empresa e a todas as suas operações, regulares ou não regulares.

2- A Portugália e o SIPLA, aquando da aceitação dos programas comerciais a aplicar em cada época IATA, definem em conjunto os voos em que a aplicação do presente regulamento pode ser excecionada, sem prejuízo das competências próprias da autoridade aeronáutica; os voos excecionados constam, para cada época IATA, de documento emitido pela DOV.

Cláusula 4.^a

Agregado familiar

1- Aos pilotos abrangidos por este regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas àqueles ligadas por união de facto, quando estes sejam tripulantes da Portugália, são concedidos períodos de prestação de trabalho e/ou folgas a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resulte prejuízo manifesto para o serviço ou terceiros.

2- O disposto do número anterior só é aplicável a pedido de ambos os interessados.

Cláusula 5.^a

Comissão de acompanhamento

As partes procedem à criação de uma comissão de acompanhamento, composta por elementos de ambas as partes, responsável pela avaliação da execução do presente regulamento e por aferir necessidades de revisão do mesmo, nos termos a definir em regulamento próprio.

Cláusula 6.^a

Processo de revisão

1- Em caso de revisão do presente regulamento a Portugália elabora um planeamento tipo, que envia ao SIPLA para deteção de eventuais diferenças de interpretação e para análise conjunta das dificuldades de implementação que suscite.

2- O acordo de revisão pode estabelecer uma data de entrada em vigor de modo a coincidir com o início de uma época IATA ou de um novo ano civil em função das matérias constantes das normas revistas.

Cláusula 7.^a

Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

1- Alojamento adequado - Espaço destinado à habitação com quarto individual devidamente mobilado, provido dos meios próprios para descanso horizontal, sujeito a um mínimo de ruído, devidamente ventilado e com controlo individual de luminosidade e temperatura; na base é a residência do piloto e fora da base o hotel escolhido pela empresa.

2- Ano - Período de 12 meses que corresponde a 52 semanas consecutivas.

3- Ano civil - Período de doze meses que corresponde ao ano civil.

4- Base - Local onde a Portugália tem a sua sede ou outro, no território nacional, que seja definido como base pela Portugália e que conste do contrato de trabalho do piloto.

5- Base operacional - Local, diferente da base constante do contrato de trabalho do piloto e que serve de base à operação efetuada em regime de destacamento.

6- *Dead head crew* - Posicionamento ou deslocação, por avião, ao serviço da Portugália, sem qualquer função a bordo.

7- Despertar - A definição da hora de despertar é da responsabilidade do piloto, sendo no mínimo considerada de 45 minutos antes da hora de transporte marcada.

8- Deslocação - É a transferência de um piloto, como passageiro, por qualquer meio de transporte, de um local para o outro, ao serviço da Portugália, após ter finalizado um período de serviço.

9- Destacamento - Situação em que o piloto, com o seu acordo, se encontra temporariamente estacionado fora da base, por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local.

10- Dia - Período de vinte e quatro horas que começa às zero horas locais da base.

11- Dia de folga - Período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de 24 horas, gozado na base e assinalado como tal no planeamento.

12- Dia de ocupação - Dia ou fração do mesmo ao serviço da Portugália, fora da base, por rotação ou série de voos.

13- Dia livre de serviço - Dia em que, não sendo de folga, repouso ou férias, ao piloto não foi atribuído qualquer serviço de voo, de assistência, de simulador, de trabalho no solo, ou qualquer outra atividade conexas com as funções de piloto.

14- *Early start* - Um tempo de serviço que tem início no intervalo entre as 5h00 e as 6h59 na zona horária à qual o piloto está aclimatizado.

15- Hora de apresentação - Hora indicada pela Portugália para que o piloto se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro trabalho para que tenha sido nomeado ou convocado.

16- Hora local - A hora local do ponto de partida situado numa faixa de 2 zonas horárias em torno da hora local à qual o piloto está aclimatizado, até ao limite de 48 horas a contar da data da saída da zona horária desse local (hora de calços). Após decorridas 48 horas da partida dessa zona horária, considera-se a hora local de origem do voo.

17- Hora de referência - O mesmo que hora local.

18- Irregularidades operacionais - Alterações decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis em tempo útil; excluem-se as alterações ditadas por razões comerciais.

19- *Late finish* - Um tempo de serviço que termina no intervalo entre as 0h00 e as 1h59 na zona horária à qual o piloto está aclimatizado.

20- Mês - Período de quatro semanas consecutivas.

21- Movimento da aeronave no solo - Deslocação da aeronave do seu local de estacionamento, assistida por meios externos ou próprios, com os pilotos aos comandos, sem a execução de uma descolagem.

22- *Night duty* - Um tempo de serviço que se sobrepõe a parte do período entre as 2h00 e as 4h59 na zona horária em que o piloto está aclimatizado.

23- Noite local - Período de oito horas compreendido entre as 22h00 e as 8h00, hora local.

24- Operações *entry narrow-body* - Serviços de voo efetuados em equipamentos definidos como *entry narrow-body* conforme previsto em anexo.

25- Período crítico do ritmo circadiano - Período compreendido entre as 2h00 horas e as 5h59 horas; numa faixa de três zonas horárias, o período crítico do ritmo circadiano refere-se à hora local da base; ultrapassadas essas três zonas horárias, o período crítico do ritmo circadiano refere-se à hora local da base para as primeiras 48 horas posteriores à partida da zona horária e, daí em diante, à hora local.

26- Período de descanso semanal - O período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de 36 horas, incluindo obrigatoriamente duas noites locais consecutivas, seja na base ou fora desta, podendo neste período estar incluído um período de repouso; quando gozado fora da base, esse período de descanso semanal de 36 horas inicia-se imediatamente a seguir ao período de preparação relativo ao serviço de voo que posiciona o piloto fora da base.

27- Período de folga - Agrupamento de dias de folga com a duração mínima de 48 horas.

28- Período de repouso - O tempo livre de qualquer obrigação, em que o piloto tem a possibilidade de descanso em alojamento adequado, excluindo o período de preparação.

29- Período de preparação - Intervalo de tempo que se situa imediatamente após ou antes do período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respetivamente; a sua duração será de 30 minutos e 15 minutos, respetivamente.

30- Período de serviço de assistência - Período de trabalho prestado na base ou base operacional do piloto, em local designado pela Portugália, em que um piloto para o efeito escalado deve estar pronto para se apresentar para qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria e funções, estabelecidas neste acordo de empresa.

31- Período de serviço de voo - Período de serviço igual ao tempo de serviço de voo deduzido o tempo de *debriefing*.

32- Período de trabalho noturno - Período de trabalho compreendido entre as 23h00 e as 6h29 locais.

33- Período noturno de repouso - Período de repouso de oito horas consecutivas, entre as 22h00 e as 8h00 (hora local).

34- Posicionamento - Deslocação determinada pela Portugália, por qualquer meio de transporte, de um piloto para um determinado local para iniciar um período de serviço.

35- Residência - Local do domicílio permanente do piloto.

36- Rotação - Conjunto de serviços com início e termo na base que inclua estadia fora da base.

37- Sector - Trajeto efetuado desde o momento em que a aeronave se desloca do seu local de estacionamento até ao local em que estaciona (de calços a calços [ATD a ATA]).

38- Semana - Período de sete dias consecutivos.

39- Semestre - Período de seis meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro semestre o período que abrange os meses de janeiro a junho, inclusive.

40- Série de sectores - O conjunto de sectores entre os quais não tenha havido período de repouso.

41- Serviço de reserva de vinte e quatro horas - Período de dia de calendário atribuído como tal na escala mensal, através do qual o tripulante pode ser nomeado para substituir outro, já escalado ou não, para um período de serviço de voo, exceto na situação de avaliado, ou para um serviço de assistência.

42- Tempo de serviço de voo ou serviço de voo - Período que medeia entre a hora designada pela Portugália para apresentação do piloto para executar um sector, série de sectores, um ou vários movimentos da aeronave no solo, sem período de repouso intermédio, e o termo do período de trinta minutos (tempo de *debriefing*) após a imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último sector ou movimento no solo.

43- Tempo de transição - Período entre serviços de voo, ou entre o fim do período de serviço de voo e um período ou dia de folga, ou entre o fim destes e o início de um serviço de voo, que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora de partida seguinte, em que se inclui um repouso, deduzido deste tempo de repouso.

44- Tempo de transporte - É o período de tempo correspondente à movimentação de um piloto, por meios de superfície, entre o seu alojamento adequado e o aeroporto, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, que está excluído do posicionamento e da deslocação.

45- Tempo de voo (*block time*) - O período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave inicia o movimento com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza, com paragem de motores.

46- Tempo de trabalho (*duty time*) - Período de tempo total em que o piloto desempenha ou está disponível para desempenhar, ao serviço da Portugália, qualquer tipo de atividade que lhe tenha sido atribuída, no âmbito das suas funções estabelecidas neste acordo de empresa.

47- Trimestre - Período de três meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro trimestre o período que abrange os meses de janeiro, fevereiro e março.

48- Tripulação mínima - É a tripulação fixada pela entidade aeronáutica competente para um serviço de voo e para cada tipo de equipamento.

49- Tripulação reforçada - Tripulação constituída por mais pilotos do que os exigidos pela certificação do avião e em que cada piloto pode deixar o seu posto e ser substituído por outro devidamente qualificado.

50- Voo com limitações técnicas (*voo ferry*) - Voos em que por deficiências técnicas não é permitido transportar carga ou passageiros.

51- Voo de experiência ou de ensaio - Voo que, por imposição legal ou regulamentar, se destina a avaliar o comportamento do avião e os seus componentes, para o efeito de ajuizar da sua segurança e operacionalidade.

52- Voo de instrução - Voo destinado a instrução de pilotos nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor.

53- Voo de verificação - Voo que, por imposição legal ou regulamentar, se destina a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos pilotos.

54- Voo noturno - Horas de voo realizadas entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, considerando-se a hora do local em que o piloto se encontra aclimatizado.

55- Zona horária - Extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a 1/24 do globo terrestre e com uma extensão de 15° de longitude, ou seja, uma hora de tempo.

Cláusula 8.^a

Exceções aplicáveis aos cursos de qualificação ou de comando

1- As normas referentes às folgas não se aplicam, nos cursos de qualificação e de comando, durante a ins-

trução teórica e de simulador.

2- As normas relativas ao número de aterragens não se aplicam às sessões de simulador nem aos voos de instrução não comercializados.

3- Durante a formação teórica no solo aplica-se um horário de trabalho com a duração máxima diária de 8 horas; se o curso se realizar na base o piloto tem direito ao gozo de folgas ao sábado e domingo; se o curso se realizar fora da base o piloto não poderá deixar de gozar períodos de descanso semanal.

4- Durante a formação em simulador o piloto não poderá deixar de gozar um período de descanso semanal após 5 sessões consecutivas de simulador ou em cada semana, o que acontecer primeiro.

5- Nos cursos que envolvam *slots*, na base ou fora dela, não se aplicam os normativos referentes ao regime geral de folgas, não podendo, contudo, o piloto deixar de gozar o período de descanso semanal.

6- Na situação prevista no número anterior, o piloto gozará, no fim do curso, um período de folga de 96 horas.

7- Salvo acordo do piloto, nas situações em que ocorram intervalos entre *slots* superiores a 96 horas consecutivas, o período de folga tem lugar na base.

Cláusula 9.^a

Noção e conteúdo do trabalho

1- Considera-se trabalho:

a) Trabalho em voo, que inclui qualquer serviço de voo ordenado pela Portugaláia, designadamente voos de linha, voos de instrução, de treino, ferry e ensaio, bem como voos de verificação ou em situação de *dead head crew*;

b) Trabalho no solo, que inclui qualquer outra tarefa ordenada pela Portugaláia, nomeadamente a verificação, instrução e treino de simulador; o serviço nas frotas ou quaisquer outros serviços em que os pilotos prestem atividade; as inspeções médicas no âmbito das juntas médicas ou da medicina no trabalho; as assistências; as situações de deslocação ou posicionamento através de meios de superfície; os seminários, refrescamentos ou quaisquer outras ações de formação no solo; bem como as deslocações às instalações da Portugaláia, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objetivo do desempenho de atividade integrada na esfera das obrigações laborais.

Cláusula 10.^a

Dia de trabalho

1- Entende-se por dia de trabalho o dia de calendário que inclui, no todo ou em parte, um período de trabalho, em voo ou no solo, ou um dia de ausência da base motivado por serviço.

2- A situação prevista na parte final do número anterior não prejudica o gozo do período de descanso semanal.

Cláusula 11.^a

Alojamento nas escalas e requisitos do local de repouso

1- A Portugaláia garante aos pilotos, sempre que se desloquem por motivo de serviço, alojamento adequado.

2- A seleção do hotel ou hotéis é da responsabilidade da empresa, devendo a escolha recair sobre estabelecimentos de quatro estrelas ou superior, sendo o SIPLA consultado para dar parecer prévio, assegurando-se que, sempre que possível, o hotel esteja localizado a uma distância tal do aeroporto de modo que não seja necessário um tempo superior a 1 hora e 30 minutos para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

3- Excetuam-se da necessidade de parecer prévio prevista no número anterior, os hotéis escolhidos para destinos não regulares.

CAPÍTULO II

Planeamento e escalas

Cláusula 12.^a

Planeamento mensal

1- O planeamento mensal é publicado e distribuído individualmente na sua totalidade e estará disponível

para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao início do mês respetivo.

2- Do planeamento mensal devem constar:

- a) O nome do piloto;
- b) A rota, a exposição à radiação ionizante respetiva de acordo com um modelo certificado, o destino e o horário de serviços de voo e simulador;
- c) Os acumulados mensais, trimestrais e anuais das horas voadas, da exposição à radiação ionizante e das horas creditadas aos pilotos (*duty e block*);
- d) Os períodos de assistência e a respetiva numeração mensal e anual;
- e) Os períodos de folga, dias de folga e de férias;
- f) Os períodos de trabalho no solo, caso existam.

3- O SIPLA dá a conhecer à Portugália os comentários que considere úteis com vista à introdução de melhorias no planeamento mensal.

Cláusula 13.^a

Prestação de informação aos pilotos

1- Para além das informações constantes na cláusula anterior, a Portugália disponibiliza, no prazo máximo de 18 meses, aos pilotos, através de plataforma informática, os seguintes elementos:

- a) Os valores médios mensais e acumulados de assistências dos pilotos por frota;
- b) Os valores médios dos dias de folga mensais e acumulados;
- c) Os períodos de folga e/ou dias de folga acumulados em atraso;
- d) Índices ou coeficientes de equidade dos planeamentos mensais referentes aos períodos de assistência e às rotas atribuídas.

2- O disposto na alínea *d*), pressupõe o acordo prévio entre a Portugália e o SIPLA sobre a definição dos índices ou coeficientes a utilizar.

Cláusula 14.^a

Variabilidade máxima dos tempos de serviço implícitos no planeamento

1- Sempre que se verifique que o tempo utilizado no planeamento do serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso é excedido, na prática, em mais de 35 % dos casos numa determinada rota, num período de três meses de calendário consecutivos, considera-se que esse tempo é inadequado, tendo a Portugália que o corrigir, obrigatoriamente, no prazo máximo de 60 dias, de forma a garantir que 65 % dos voos analisados em tal período cumpriram o novo horário.

Cláusula 15.^a

Cooperação Portugália/SIPLA

1- Para efeitos de monitorização da distribuição equitativa do trabalho (*block hours* e número de sectores) por todos os pilotos, dentro de cada função, visando que nenhum piloto seja beneficiado ou prejudicado, a Portugália deve prestar informação, nos seguintes termos:

- a) A Portugália envia ao SIPLA, mensalmente, até ao dia 25 de cada mês:
 - i) Informação de carácter estatístico, agrupada por função, referente ao mês anterior;
 - ii) Informação de carácter estatístico, agrupada por função, numa visão acumulada dos últimos 12 meses.
- b) O conteúdo da informação prevista na alínea anterior é o seguinte:
 - i) Distribuição absoluta de *pairing days* por função;
 - ii) Distribuição relativa, face ao target individualizado, de dias de *pairing* por função;
 - iii) Distribuição absoluta de horas *block* por função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
 - iv) Distribuição absoluta de horas *duty* por função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
 - v) Distribuição absoluta de horas *block pay* por função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
 - vi) Distribuição absoluta de horas *duty pay* por função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
 - vii) Distribuição absoluta do número de assistências dos pilotos por função;

- viii) Distribuição absoluta de dias de folga por função;
- ix) Distribuição absoluta de dias de folga em atraso por função.
- c) O ficheiro a enviar com a informação referida na alínea b) detalha também informação desagregada, para os seguintes indicadores:
 - i) *Total days* - Dias de calendário como tripulante efetivo (excluindo dias como aluno ou após saída de função);
 - ii) *Crew available days* - Dias de disponibilidade do tripulante para atribuição de atividades, excluindo os dias ocupados com folgas, férias e ausências;
 - iii) *Pairing crew needed* - Total de tripulantes necessários para garantir a operação em cada período (mensal ou anual conforme a análise);
 - iv) *Pairing days* - Dias com *per diems*, excluindo trabalho como instrutor;
 - v) *Other activities* - Dias consumidos em treino, assistências, médicas, dias de instrutor e gabinetes;
 - vi) *Not available* - dias ocupados com folgas, férias e ausências;
 - vii) *Crew target* - Número ideal de *pairing days* para cada tripulante, em função da sua disponibilidade. Obtém-se dividindo *pairing crew needed* por *crew available days*;
 - viii) *Diff dec* - Diferença entre os *pairing days* que cada tripulante teve face ao *crew target* que idealmente teria.
- d) Adicionalmente, é enviada pela Portugália, mensalmente, até ao dia 30 de cada mês, informação do planeamento para o mês seguinte, aceitando-se que, por limitação de sistemas da Portugália, esta informação se reveste apenas de carácter informativo e não vinculativo.
 - e) O conteúdo da informação prevista na alínea anterior traduz-se nos indicadores agregados referentes a:
 - i) Total mensal de horas *block e duty* planeadas por piloto;
 - ii) Total mensal de dias de ocupação, dias de não ocupação e dias de assistência por piloto.
 - f) A Portugália fornece ao SIPLA, trimestralmente, os seguintes documentos relativos aos pilotos filiados no SIPLA:
 - i) Registo dos tempos de trabalho das atividades no solo dos pilotos que exerçam funções na Portugália para além das de voo;
 - ii) Registo da equidade dos serviços de voo e de assistências;
 - iii) Registo das violações ao acordo de empresa e legislação em vigor;
 - iv) Registo de períodos e de dias de folgas em atraso;
 - g) A Portugália fornece ao SIPLA, mensalmente, os seguintes documentos relativos aos pilotos filiados no SIPLA, em formato digital e processáveis informaticamente:
 - i) Planeamentos mensais;
 - ii) Registo da atividade planeada e realizada;
 - iii) Registo das horas realizadas em dias de folga programada.
- 2- As partes comprometem-se a reunir, sempre que alguma das partes o requeira, em sede de comissão de acompanhamento a constituir, para que sejam analisadas eventuais dúvidas sobre a informação prestada ou a prestar nos termos do número 1, devendo, sempre que possível, o SIPLA identificar previamente os pontos que pretende abordar nas reuniões.
- 3- O SIPLA, querendo, e a fim de avaliar a metodologia utilizada pela Portugália para recolher e agregar a informação a prestar nos termos do número 1, pode, a expensas suas e através de membros do sindicato, promover auditorias procedimentais, cujo realização deve ser acordada com a Portugália, não podendo, em qualquer caso, afetar o normal funcionamento da empresa. Estas auditorias devem ser conduzidas em estrita obediência das regras do artigo 88.º do RGPD.
- 4- Toda a informação enviada ou, por qualquer outra forma acedida pelo SIPLA, é propriedade da Portugália, sendo partilhada com o SIPLA em observância das regras do RGPD e apenas para possibilitar uma monitorização da distribuição equitativa de trabalho dos pilotos, não podendo ser distribuída, partilhada ou difundida a quaisquer outras entidades ou indivíduos, qualquer que seja o âmbito ou finalidades associadas.
- 5- Para efeitos do disposto nesta cláusula, a Portugália poderá, em alternativa ao fornecimento da documentação referida nos números 1 e 2 anteriores, disponibilizar ao SIPLA o acesso a um sistema onde possa ser assegurada a consulta da mesma informação.

Cláusula 16.^a**Princípios a observar no planeamento**

- 1- A Portugália providencia a distribuição equitativa do trabalho (*block hours, duty time* e dias de utilização)

por todos os pilotos, dentro de cada função, visando que nenhum piloto seja beneficiado ou prejudicado.

2- Em cada período de sete dias consecutivos, aos pilotos é atribuído e efetivamente gozado um período de descanso semanal, não podendo o seu gozo ser iniciado mais tarde do que as 14h00 do 6.º dia consecutivo.

3- O planeamento mensal só pode ser alterado por comum acordo entre o serviço operacional de escalas e o piloto, sem prejuízo das alterações que resultarem diretamente das nomeações decorrentes do serviço de assistência, das ausências imputáveis aos pilotos e da aplicação das cláusulas 21.^a (Reserva de vinte e quatro horas), 29.^a (Anulação de nomeações para serviço de voo) e 30.^a (Alterações na apresentação).

4- As alterações a que se refere o número anterior não prejudicarão o planeamento mensal a partir do primeiro período ou dia de folga subsequente ao termo do serviço de voo ou rotação, e respetivo repouso, nem os serviços de voo planeados antes desse período ou dia de folga que não tenham sido prejudicados pelas referidas alterações.

5- Sempre que da utilização de um período de assistência, planeado num único bloco mensal de assistências, resulte a anulação de um período de folga, o piloto tem o direito de declarar inamovíveis e invioláveis dois períodos de folga subsequentes já publicados; da utilização de outros períodos de assistência, não poderá resultar anulação de períodos de folga.

6- A Portugalávia avalia, através dos sistemas adequados e com a colaboração do SIPLA, o grau de fiabilidade do planeamento das operações de voo, com vista ao aperfeiçoamento permanente do mesmo, de acordo com as necessidades do transporte aéreo por si desenvolvido, do aumento de produtividade de todos os recursos neste envolvidos e da qualidade da prestação de trabalho do pessoal navegante técnico.

7- Os voos não programados são realizados com recurso aos pilotos em serviço de assistência; só não havendo pilotos nesta situação, ou tratando-se de um voo especial, que obrigue a nomeação pela DOV nos termos da regulamentação interna aplicável, é que os referidos voos são realizados com recurso aos restantes pilotos.

8- Planeamento de tipo de operação que contemple intervalos entre sectores superiores a três (3) horas, incluindo o tipo de serviço de voo repartido (*split-duty*):

a) A Portugalávia compromete-se a minimizar planear qualquer operação deste tipo, bem como a de minimizar a utilização de qualquer «*pairing*» semelhante a esta caracterização;

b) O recurso excecional a este tipo de operação está limitado a um máximo anual de 20 períodos de serviço por piloto;

c) Em todos os casos, a realização de períodos de serviço de voo repartido (*split-duty*) implica o cumprimento das disposições previstas na cláusula 43.^a

9- No planeamento mensal publicado, o limite máximo de tempo de voo atribuído ao piloto é o seguinte:

a) Frota *entry narrow-body* - 75 horas (*block time*).

10- Para efeitos dos limites do número anterior não é considerado o tempo de atividade em simulador na função de instrutor ou de verificador.

11- Não pode ser planeada qualquer sessão ou sessões consecutivas de simulador após os períodos de férias atribuídos aos pilotos, tendo de ser realizado trabalho em voo ou outro trabalho no solo antes da folga que precede a sessão ou sessões de simulador, sem prejuízo do cumprimento de obrigações ou limitações relacionadas com validade de licenciamento.

12- Pode ser planeado um período de serviço de voo que inclua quatro aterragens, nas seguintes condições:

a) A última aterragem tem obrigatoriamente de terminar na base;

b) Sempre que o tempo de serviço de voo exceda as 9 horas de duração, o piloto deve gozar de um dia sem trabalho ou de um período de descanso semanal, cumprido que seja o tempo de transição subsequente a esse tempo de serviço de voo; o dia sem trabalho a que se refere a presente alínea não é considerado «dia livre de serviço»;

c) A apresentação no dia seguinte ao dia sem trabalho só pode ocorrer depois das 9h00 (hora da base).

13- Para rotações de 4 ou mais dias, sempre que sejam efetuados dias de serviço consecutivos em igual número à duração da rotação, deve ser atribuído ao piloto um dia livre de serviço ou período de folga no regresso à base.

Cláusula 17.^a

Posicionamentos, deslocações e tempo de transporte

1- Os posicionamentos e as deslocações contam como tempo de trabalho a 100 % e, ainda, para os limites dos tempos de serviço de voo, nos termos seguintes:

a) Os posicionamentos que antecedem o início de um período de serviço de voo, sem repouso intercalar subsequente, contam como tempo de serviço de voo a 100 % para os correspondentes limites; quando os posi-

cionamentos antecedam um repouso intercalar contam como tempo de serviço de voo a 50 %;

b) As deslocações após a realização de um serviço de voo contam como tempo de serviço de voo para os respetivos limites a 50 %;

c) Os posicionamentos e as deslocações realizadas no âmbito de voos *ferry* não contam para os limites diários.

2- O tempo de transporte é determinado pela Portugalá, ouvido o SIPLA e deve ser publicado e divulgado aos pilotos, não podendo a soma dos dois sentidos ser superior a 3 horas.

3- O tempo de transporte que ultrapasse 2 horas, somado nos dois sentidos, acresce ao tempo de repouso a gozar na chegada à base imediatamente após a rotação.

Cláusula 18.^a

Dead head crew

1- O tempo de serviço como *dead head crew* é considerado tempo de trabalho a 100 % devendo efetuar-se em classe executiva ou superior, iniciando-se à hora de apresentação e terminando à hora de chegada, e conta como:

a) Se anteceder um período de serviço de voo, é contabilizado nos termos da alínea a) do número 1 da cláusula 17.^a;

b) Se for após um período de trabalho no solo ou um serviço de voo, iniciando-se a contagem 30 minutos após a chegada a calços, a 50 % para o tempo de serviço de voo;

c) Se não estiver diretamente relacionado com um serviço de voo, é contabilizado nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 17.^a

2- Sempre que na deslocação ou posicionamento de um piloto, por meios aéreos, não seja possível à Portugalá garantir voo com classe C, ser-lhe-á abonado o correspondente à duração *block-hours* do voo nessa situação, tendo como referência o valor unitário de 3 % do vencimento horário «*block*» constante na tabela A2.3. do anexo 2 das tabelas salariais do RRRGS.

3- E aplicado a todos os oficiais pilotos, o valor correspondente ao de OP3, independentemente da sua categoria.

4- O pagamento não é devido no caso de o piloto, por sua vontade, se deslocar em voo diferente do planeado pela Portugalá.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica aos casos previstos no número 2 da cláusula 24.^a do presente regulamento.

Cláusula 19.^a

Limites da hora de apresentação

1- O tempo mínimo que pode mediar entre a apresentação e qualquer serviço de voo ou de simulador é:

a) De 60 minutos;

b) Como *dead head crew* - 60 minutos;

c) Em voos especiais - Pode ser aumentado, como definido pela empresa.

2- Sempre que existam meios disponíveis, será feito o *sign-on*, *sign-off* eletrónico.

Cláusula 20.^a

Assistência

1- Na assistência o piloto está disponível para a prestação de qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, exceto para simulador na condição de avaliado, ou voo na condição de verificado que releve para o seu processo individual.

2- Só é permitida a atribuição de um período de assistência, ou fração, por dia.

3- O tempo mínimo para a convocação do piloto em período de serviço de assistência é de uma hora.

4- A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

a) À hora marcada;

b) À hora de apresentação, quando utilizada;

c) Ou à hora do contacto que fez cessar o serviço de assistência já iniciado.

5- Um piloto de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos em legislação aplicável, em função da hora de apresentação, fazendo-se o início da respetiva contagem à hora de apresentação, mas não podendo ser esta posterior aos limites referidos no número seguinte.

6- O piloto em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo ou de simulador de voo, com apresentação compreendida entre uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da Portugália, ou o seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da Portugália.

7- Os tempos de assistência contam para os limites de serviço de voo e de tempo de trabalho nos termos seguintes:

a) Quando a assistência se realize nas instalações da Portugália a 50 % para todos os limites;

b) Quando a assistência tiver lugar na residência do piloto, a 25 % para os limites semanais, mensais, trimestrais e anuais, não contando para os restantes limites.

8- O serviço de assistência constitui um único período com o limite máximo de dez horas, sendo que este limite será reduzido para quatro horas, sempre que o início da assistência ocorrer antes das 6h00.

9- Sempre que a assistência, por imposição da Portugália, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido para 4 horas.

10- Entre o termo de um período de assistência e o início do seguinte têm de mediar:

a) Pelo menos 12 horas, quando a assistência ocorrer na residência do piloto;

b) Pelo menos 16 horas, quando a assistência ocorrer no aeroporto.

11- Sempre que um piloto em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo ou simulador só fica desligado da assistência desde que realize esse serviço de voo ou simulador ou se tenha verificado apresentação.

12- Sem prejuízo do disposto nos números 13 e 14, o serviço de assistência não pode ter início entre as 0h00 horas e as 4h59 horas, podendo, porém, incluir esse período na totalidade.

13- Se o termo de um período de repouso coincidir, no todo ou em parte, com um período de serviço de assistência programado, a assistência só terá início na hora certa seguinte após o termo do período de repouso.

14- O piloto pode ainda ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida uma hora após os calços, previstos ou comunicados ao piloto, de saída do referido voo.

15- O serviço de assistência pode ser cancelado, devendo a anulação ser comunicada ao piloto logo que se verifiquem as circunstâncias que a determinam, sem prejuízo das normas que regulam os contactos com os pilotos.

16- A cada piloto, pode ser marcado, por cada mês de calendário, em blocos de assistências, até um máximo de 6 dias em sede de planeamento mensal publicado, do qual, no máximo 2 dias podem ser reservas e no máximo 2 dias podem ser assistências no aeroporto.

17- A marcação em bloco de assistências e reservas a que se refere o número anterior tem de ocorrer sempre entre dois períodos de folga, podendo conter serviços de voo ou dias livres.

18- Nos casos em que o piloto regressa de baixa, falta ou qualquer outro motivo imputável ao piloto, de que tenha resultado a perda ou a não atribuição de atividade, o serviço de assistência deve ser comunicado aos pilotos com uma antecedência mínima de doze horas, não sendo aplicável o limite fixado no número 16 da presente cláusula.

19- Os serviços de assistência não podem alterar pedidos formulados e atribuídos em planeamento aos pilotos.

20- O gozo das férias atribuídas ao piloto não pode ser anulado ou alterado em consequência de serviços de voo e do respetivo repouso decorrentes dos serviços de assistência.

21- Não é permitido o planeamento de assistências no período de trabalho imediatamente anterior a um período de folga de 144 horas, de acordo com o regime escolhido pelo piloto, nos termos previstos no número 5 da cláusula 22.^a

22- Não contam para os limites definidos no número 16 apenas um período de assistência por cada rotação ou série de sectores anulados, no âmbito da aplicação do número 3 da cláusula 29.^a. Na aplicação da alínea f) do número 2 da cláusula 30.^a o máximo será de 8 assistências ou reservas.

23- Assistências no aeroporto atribuídas em operação contam para o limite definido no ponto 16.

24- O número total de assistências e reservas, publicadas por ano civil em planeamento é de 24, podendo este limite ser ultrapassado quando a Portugália demonstre ao SIPLA que 75 % dos pilotos de uma função está com 90 % de utilização desse limite.

Cláusula 21.^a

Reserva de vinte e quatro horas

1- A Portugália poderá planear até dois dias de reserva integradas no bloco de assistências que constará do

planeamento mensal do piloto.

2- A Portugália anunciará no limite até às 18h00 do dia anterior àquele em que o piloto se encontre de reserva, a atividade que pretende que este realize no dia em que se encontra de reserva, tem de garantir um período mínimo de notificação de 12 horas antes de qualquer atividade, durante o qual o piloto não poderá ser contactado.

3- O contacto deverá acontecer em qualquer período de assistência ou tempo de serviço de voo, anteriores à reserva.

4- O tempo de reserva não conta para qualquer limite.

Cláusula 22.^a

Regime de folgas

1- O piloto tem direito no ano civil a um mínimo de 111 dias de folga, sem prejuízo do disposto nos números 14 a 16 da presente cláusula.

2- Por mês de calendário, o piloto tem direito a um mínimo de 10 dias de folga, agrupados em períodos de folga, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

3- O intervalo máximo entre períodos de folga é de 6 dias, exceto nas seguintes situações:

a) Rotações de 5 ou mais dias de duração, sem passagem pela base e cujo repouso não permita o início da folga no intervalo definido de 6 dias;

b) Nomeações com base em assistência, cumprido o estipulado na alínea b) do número 9 desta cláusula;

c) Irregularidades em rotações conforme previsto no número 2 da cláusula 34.^a

4- Nos meses em que sejam atribuídos 10 dias de folga tem de ser garantido o gozo de dois períodos de folga de 72 horas consecutivas ou um período de folga de 96 horas consecutivas, excluindo-se os meses em que haja gozo efetivo de qualquer tipo de licença.

5- Os pilotos podem trimestralmente optar, através de plataforma informática, por um regime alternativo ao definido no número 3 desta cláusula, que pode ter até 11 dias de intervalo entre o gozo efetivo de um período de folga e o período seguinte. Neste regime a Portugália fica obrigada a planear no trimestre, um período de folga com duração mínima de 144 horas.

6- O estabelecido nos números 3 e 5 não prejudica o gozo do período de descanso semanal.

7- Os períodos de repouso não podem integrar os períodos de folga nem os dias de folga, mas podem coincidir com os períodos de descanso semanal.

8- O piloto tem direito ao gozo de um sábado e um domingo seguidos, contados como período de folga, com início não posterior às 12h00 de sábado e intervalo não superior a 6 semanas, sem prejuízo das seguintes situações:

a) As situações de licença sem vencimento, incapacidade física temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à Portugália, gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um sábado ou um domingo, suspendem a contagem do período de 6 semanas, a qual é reiniciada a partir da apresentação do piloto regressado de qualquer daquelas situações;

b) Aos pilotos com filhos que careçam de educação especial, as folgas devem ser marcadas para o sábado e domingo, desde que assim o solicitem com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade mensal.

9- Os dias e os períodos de folga podem ser imediatamente precedidos de dias de assistência nos seguintes termos:

a) Quando o início do período de repouso colida com uma folga, em extensão não superior a doze horas, considerar-se-á a folga gozada, iniciando-se e terminando mais tarde desde que a mesma tenha a duração mínima inicialmente programada;

b) Quando o início do período de repouso colida com uma folga, em extensão superior a doze horas, ou o piloto deixe de gozar o(s) dia(s) ou período(s) de folga por ter sido nomeado para uma rotação ou serviço de voo, tem direito a gozar esses dias ou períodos de folga perdidos imediatamente após a chegada da rotação ou serviço de voo, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da cláusula 16.^a

10- O piloto tem direito a um dia de folga no seu dia de aniversário, o qual é planeado no respetivo mês, podendo, tentativamente, ser marcado um dia de folga adicional ao mínimo mensal; a folga correspondente é agrupada por forma a permitir o gozo ao 2.º ou 3.º dia, respetivamente de acordo com a duração do período de folga planeado, coincidindo com o dia de aniversário do piloto, exceto se este formular pedido para voo, se encontrar de férias ou em caso de ausência por motivo imputável ao piloto.

11- O período e o dia de folga são contados a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do período de repouso do serviço de voo que os anteceda, cumprido que seja o tempo de transição definido no número 4 da cláusula 25.^a sempre que por irregularidade, qualquer que ela seja, o início do período de repouso colida com um período de folga, em extensão não superior a doze horas, considerar-se-á esse período de folga gozado, iniciando-se e terminando mais tarde, desde que o mesmo tenha uma duração mínima igual à inicialmente programada.

12- O início dos períodos ou dos dias de folga pedidos pelos pilotos, e atribuídos pela Portugália no planeamento mensal, têm início até às 12h00.

13- Uma vez iniciados, o dia ou o período de folga não podem ser interrompidos.

14- Em caso de ausência por doença ou qualquer outra ausência da responsabilidade do piloto, o número de folgas mensal e anual previsto nos números 1 e 2 acima, é reduzido na proporção de 2 dias por cada 7 dias de ausência, com arredondamento para o inteiro mais próximo.

15- Em caso de ausência por férias, o número de folgas mensal previsto no número 2, é reduzido na proporção de 2 dias por cada 7 dias de ausência, com arredondamento para o inteiro mais próximo.

16- Em caso de ausência do piloto que determine a suspensão do contrato de trabalho, não se vencem dias de folga com referência ao período da suspensão, sendo o número mensal e anual de dias de folga devidos reduzido na proporção do tempo de suspensão.

17- A Portugália faz anteceder imediatamente qualquer sessão ou sessões consecutivas de simulador na situação de avaliado, ou deslocação com o propósito exclusivo de a realizar, de um período ou dia de folga a que o piloto tenha ou venha a ter direito, excetuando os períodos de folga por si pedidos.

18- Excecionalmente, com o acordo do piloto e quando os pilotos de assistência sejam em número insuficiente, a Portugália pode atribuir voos em dias de folga, em observância do disposto na cláusula 13.^a do RRRGS e das seguintes normas:

a) A marcação em dias de folga não pode conduzir a que o piloto deixe de gozar um período de descanso semanal;

b) O contacto com o piloto para efeitos de obter a sua anuência à realização do voo deve ser feito pelo responsável de serviço no serviço operacional de escalas, ou por alguém por este designado.

19- Se, em virtude de alteração da rotação determinada por irregularidade operacional, o piloto deixar de gozar algum período ou dia de folga planeada, ao chegar à base deve gozar de imediato os períodos ou os dias de folga planeados acrescidos dos períodos ou dos dias de folga que a extensão da rotação possa implicar, salvo acordo em contrário com o piloto.

20- Sempre que a apresentação ocorra após as 19h59 horas e o tempo de serviço de voo seja igual ou superior a 10 horas, deve, logo após o repouso, ser imediatamente concedida aos pilotos e de modo contínuo uma folga mínima de 48 horas.

21- Sempre que os pilotos realizem os voos de regresso identificados no número anterior em *dead head crew*, a sua apresentação não pode ocorrer antes das 11h00 horas do dia seguinte ao da chegada.

Cláusula 23.^a

Limites ao *early start*, *late finish* e *night duty*

1- No seu planeamento mensal, o piloto pode ver atribuído entre períodos de folga:

a) Dois períodos de serviço de voo consecutivos caracterizados como *early start*, *late finish* ou *night duty*, combinados entre si ou do mesmo tipo;

b) Três períodos de serviço caracterizados como *early start*, *late finish* ou *night duty*, combinados entre si ou do mesmo tipo;

c) Três períodos de serviço de voo consecutivos, se caracterizados exclusivamente como *early start*, desde que sejam imediatamente precedidos e sucedidos por períodos de folga.

2- Em operação e apenas por irregularidade, ocorrida nas duas horas que antecedem a apresentação ou após esta:

a) Como exceção ao número 1, alínea a), se um piloto operar o terceiro período de serviço consecutivo caracterizado como *early start*, *late finish* ou *night duty*, não poderá operar mais nenhum desses tipos de período de serviço entre períodos de folga;

b) Como exceção ao número 1, alínea b), se um piloto operar mais de três períodos de serviço consecutivo caracterizados como *early start*, *late finish* ou *night duty* entre períodos de folga, o segundo desses períodos de folga tem uma duração mínima de 72 horas; neste contexto excecional é permitido que o piloto realize no máximo quatro desses períodos de serviços entre os períodos de folga.

3- Na transição entre períodos de serviço de voo *late finish* para *early start*, planeada na base, é obrigatória a inclusão de um período noturno de repouso no intervalo entre os dois serviços.

4- Apenas em situações de irregularidade e para possibilitar o regresso à base, ou períodos de simulador e outros períodos de formação e de trabalho no solo, é permitida a realização do segundo período crítico consecutivo.

5- Os limites previstos nos números 1, 2 e 4 não se aplicam à marcação de assistências na residência do piloto.

6- Para os efeitos dos números anteriores, ao trabalho «entre períodos de folga» deverá ser observado o princípio da elaboração de escalas que permita um adiamento gradual do horário de apresentação do piloto, com o propósito específico de mitigar os efeitos de fadiga decorrentes de apresentações consecutivas nesse intervalo de tempo.

7- Exclusivamente para os propósitos estabelecidos nesta cláusula, define-se como *early start* o período que se estende das 5h00 às 6h29 do local onde o piloto se encontra aclimatizado.

Cláusula 24.^a

Tempos de deslocação e posicionamento

1- O tempo de posicionamento é contado entre a hora de apresentação ou do início do posicionamento, caso não haja apresentação no aeroporto, e a hora de chegada.

2- O tempo de deslocação não pode exceder 16 horas; exceto em caso de irregularidades, qualquer que ela seja, ou de doença, em que pode ser alargado até 20 horas, desde que a viagem se processe na mais alta classe existente a bordo e, no mínimo, em classe C.

Cláusula 25.^a

Tempo de transição

1- O tempo de transição inclui o tempo de transporte aeroporto-alojamento adequado-aeroporto e um valor fixo de 3 horas, que cobre o tempo para refeição (30 minutos para o pequeno-almoço e de 45 minutos para o almoço, o jantar ou ceia), o tempo para formalidades em hotéis e aeroportos, o tempo de *briefing* antes do voo (60 minutos), e de *debriefing* após o voo (30 minutos) e o tempo de preparação, imediatamente após o despertar e antes da recolha do piloto.

2- O tempo de transição entre os serviços de voo deve merecer a concordância do SIPLA e estar publicado em documento emitido pela DOV, para cada escala em que é previsto haver repouso.

3- O tempo de transição entre serviços de voo é, na base, de quatro horas.

4- O tempo de transição, na base do piloto, entre um período de serviço de voo e uma folga, férias ou serviço no solo é de 2 horas.

5- O tempo de transição, na base, entre uma folga, férias ou serviço no solo e um período de serviço de voo é de 2 horas.

6- Em caso de irregularidade, qualquer que ela seja, observa-se o seguinte:

a) A tabela publicada em documento emitido pela DOV serve para determinar o tempo mínimo de estadia numa determinada escala;

b) Em caso de necessidade de repouso não programado, o comandante determina, de acordo com estas regras, o tempo mínimo de transição a utilizar.

Cláusula 26.^a

Tempo de repouso

1- O tempo de repouso é calculado em função da carga de trabalho precedente de acordo com as regras respetivas para as operações *entry narrow-body*, não podendo ser inferior ao tempo mínimo de repouso, salvo o disposto na cláusula 37.^a

2- O tempo mínimo de repouso é de 12 horas na base e de 10 horas fora da base ou, nos dois casos, é idêntico à duração do período de trabalho anterior, aquele que for maior.

3- Em caso de irregularidade operacional, surgida quando os pilotos se encontrem fora da base, o comandante de serviço, usufruindo da prerrogativa «autoridade do comandante» pode decidir, após consulta dos restantes membros da tripulação, que o tempo de repouso fora da base seja reduzido em não mais que 1 hora, mas nunca para menos de 9 horas, desde que:

- a) Não tenha havido redução de repouso no voo anterior;
- b) O dobro do tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte, o qual, por sua vez, não pode ser reduzido.

4- O tempo de repouso decorrente de uma situação de *dead-head-crew* ou de posicionamento, com descanso intermédio, ou deslocação por meios de superfície é calculado nos mesmos termos do serviço de voo.

5- O tempo de repouso decorrente de uma situação de *dead-head-crew* no regresso à base, poderá ser, unicamente mediante consentimento expresso do piloto, reduzido nos termos da legislação aplicável, sendo que, nos casos de prevenção de irregularidade na escala do próprio, se aplicará a compensação prevista no número 8 da cláusula 2.^a do RRRGS.

6- O tempo de repouso que antecede uma deslocação ou posicionamento por meios aéreos ou de superfície, não relacionado com o serviço voo, pode ser reduzido até ao mínimo de 12 horas, desde que o período reduzido seja acrescentado ao período de repouso subsequente.

7- Após um período de assistência sem que o piloto tenha sido chamado para efetuar qualquer voo o mesmo tem direito a um período de repouso mínimo de 12 horas.

Cláusula 27.^a

Contactos com os pilotos

É vedado à Portugália contactar os pilotos:

- 1- Durante o período de repouso;
- 2- Salvo motivo devidamente justificado e sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 36.^a e do número 1 da cláusula 29.^a:
 - a) Entre as 22h00 e as 7h59 (hora local);
 - b) Nas 8 horas que antecedem a hora de apresentação para qualquer serviço.

Cláusula 28.^a

Autoridade do comandante

1- Os comandantes têm autoridade para exceder os limites estabelecidos neste regulamento, depois de ouvida a tripulação, em caso de irregularidade operacional comprovadamente detetada após a apresentação ou nas 2 horas anteriores à mesma, com o objetivo de realizar ou completar um voo programado e obedecendo às seguintes restrições:

- a) O comandante deve assegurar que o estado de fadiga de cada membro da tripulação não ponha em risco a segurança da operação;
- b) O período máximo de extensão permitido é de duas horas;
- c) Se forem invocadas fundadamente por qualquer piloto razões de ordem física, psíquica ou outra que não garantam a adequada execução das suas funções a bordo, não tem esse piloto a obrigação de aceitar a extensão dos limites, devendo ser substituído;
- d) Qualquer contacto entre o serviço operacional de escalas e a tripulação deve ser feito através do comandante;

2- Nos casos previstos no número anterior, o descanso subsequente é aumentado no dobro do tempo efetivamente excedido.

Cláusula 29.^a

Anulação de nomeações para serviços de voo

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, no caso de anulação de nomeação para serviço de voo resultante do seu cancelamento, mudança de equipamento ou atraso que comprovadamente inviabilize a realização do serviço de voo para o qual se encontrava nomeado, a Portugália pode atribuir ao piloto, até 4 horas antes do início do tempo de serviço do voo cancelado outro serviço de voo que se compreenda no tempo máximo de serviço inicialmente marcado, contado da hora de apresentação programada, no caso de se tratar de uma rotação deve o piloto ser avisado da alteração pelo menos 6 horas antes da saída prevista.

2- Salvo acordo prévio do piloto, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado, nos termos do número anterior, não pode exceder em mais de 3 horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial.

3- Se não for possível à Portugália proceder a nova nomeação nos termos dos números anteriores aquando

da anulação da nomeação para serviço de voo, pode ser atribuído ao piloto um ou mais períodos de assistência, incluindo o dia ou dias de calendário abrangidos pelo serviço de voo anulado, não podendo ainda assim ser nomeado para serviços de voo que ultrapassem os limites referidos nos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Alterações na apresentação

1- A alteração de nomeação de um piloto para serviço de voo na apresentação só pode ocorrer por motivo de cancelamento, mudança de equipamento ou atraso que comprovadamente inviabilize que o piloto opere, total ou parcialmente, esse voo ou rotação.

2- A utilização que resulte desta alteração só pode ser feita desde que se encontrem reunidas as seguintes condições:

a) Se o momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base ou escala com estacionamento não exceder em mais de 3 horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial;

b) Não envolva o estacionamento de aeroportos com condições climatéricas significativamente diferentes das inerentes ao serviço de voo programado. Para os efeitos previstos nesta alínea, as zonas climatéricas definem-se nos termos seguintes:

i) Zona I - Europa e África a norte de latitude 23 graus norte;

ii) Zona II - África a sul de latitude 23 graus norte inclusive.

c) O(s) novo(s) serviço(s), na sua totalidade, seja comunicado ao piloto na apresentação do primeiro tempo de serviço de voo;

d) Como exceção ao ponto anterior, se algum dos motivos previstos no número 1 decorrer até ao final do primeiro TSV planeado, a empresa pode atribuir outros serviços de voo ou assistência(s) nos dias que sejam libertos por aplicação desta cláusula. Em qualquer caso, a nova hora de chegada à base destas atribuições, ou delas resultantes, não pode ser posterior ao horário planeado do serviço de voo original;

e) No caso de não ser atribuído outro serviço de voo para o dia da apresentação, esse dia não pode ser transformado em assistência;

f) A soma das assistências planeadas e as resultantes da aplicação desta cláusula não podem exceder as 8 assistências por mês de calendário.

CAPÍTULO III

Limites de tempo de trabalho

Cláusula 31.^a

Tempo de voo (*block time*)

1- O limite mensal de tempo de voo é de 90 horas; o limite trimestral de tempo de voo é de 270 horas; o limite anual de tempo de voo é de 850 horas.

2- O tempo de simulador, com exceção do utilizado em cursos de qualificação, é também contado como tempo de voo.

Cláusula 32.^a

Limites de tempo de trabalho

1- Os limites máximos de tempo de trabalho são:

a) Por cada 7 dias consecutivos - 50 horas;

b) Por cada 28 dias consecutivos - 180 horas;

c) Por cada trimestre - 480 horas;

d) Por cada ano - 1800 horas.

2- O tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto, e vice-versa, não é contado como tempo de trabalho.

3- As majorações do tempo de trabalho resultantes da cláusula 12.^a do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS) não são contabilizadas para efeitos dos limites referidos no número 1.

CAPÍTULO IV

Operações *Entry Narrow-Body*Cláusula 33.^a***Entry Narrow-Body***

1- São de *entry narrow-body* as operações que decorram num alcance de 2300 milhas náuticas cujo ponto de origem é Lisboa e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o piloto vai gozar o seu repouso não exceda 30°.

2- Nas operações *entry narrow-body*, a hora local é, sem prejuízo do disposto na lei, a hora da base do piloto.

3- Não é permitida a realização de serviços de voo com recurso a tripulações reforçadas no *entry narrow-body*.

Cláusula 34.^a**Rotações**

1- Nenhuma rotação pode exceder 6 dias de calendário.

2- Quando, por irregularidades operacionais, comprovadamente surgidas após o piloto se encontrar fora da base, for necessário alterar a sua rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de 2 dias, no último dos quais o piloto tem obrigatoriamente de regressar à base; em caso algum a rotação pode prejudicar o gozo do período de descanso semanal ou exceder 7 dias de calendário.

Cláusula 35.^a**Tempo de repouso nas frotas *entry narrow-body***

1- O tempo de repouso tem a duração igual ao período de trabalho planeado, desde que superior ao tempo mínimo de repouso, o qual é:

a) Na base, antes de trabalho em voo - 12 horas;

b) Na base, antes de trabalho no solo, após trabalho em voo - 9 horas;

c) Na base, para pilotos Instrutores, após trabalho em voo, antes de simulador - 12 horas;

d) Na base, para pilotos Instrutores, entre trabalho em solo, incluindo simulador - 9 horas;

e) Fora da base - 10 horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 37.^a

2- Sempre que um serviço de voo ou de simulador esteja compreendido, no todo ou em parte, entre as 2 horas e as 5 horas e 59 minutos, local de Lisboa, o tempo de repouso subsequente deve ser aumentado em duas horas.

3- Na base, em caso de irregularidade operacional e apenas mediante acordo do piloto, poderá ser feita a redução do tempo de repouso, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, até um máximo de 2 horas, aplicando-se o disposto no número 8 da cláusula 2.^a do RRRGS.

Cláusula 36.^a**Limites do tempo de serviço de voo**

1- Em operações *entry narrow-body* aplicam-se os tempos máximos de serviço de voo previstos na legislação em vigor, descritos no quadro seguinte:

PSV máximo diário - Tripulantes aclimatizados

Início do período de serviço de voo na data de referência	1-2 setores	3 setores	4 setores
6:00 - 13:29	13:00	12:30	12:00
13:30 - 13:59	12:45	12:15	11:45
14:00 - 14:29	12:30	12:00	11:30
14:30 - 14:59	12:15	11:45	11:15
15:00 - 15:29	12:00	11:30	11:00

15:30 - 15:59	11:45	11:15	10:45
16:00 - 16:29	11:30	11:00	10:30
16:30 - 16:59	11:15	10:45	10:15
17:00 - 4:59	11:00	10:30	10:00
5:00 - 5:14	12:00	11:30	11:00
5:15 - 5:29	12:15	11:45	11:15
5:30 - 5:44	12:30	12:00	11:30
5:45-05:59	12:45	12:15	11:45

2- Havendo atrasos previstos, o tempo de serviço de voo não se considera iniciado, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a, se:

a) Em estadia, o piloto foi avisado do atraso entre a hora do despertar e os 45 minutos subsequentes, devendo uma nova hora do transporte ser marcada;

b) Na base, o piloto foi avisado do atraso no período compreendido entre as 2 horas e os 60 minutos que antecedem a hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser então marcada.

3- Sempre que a hora de despertar (hora local) ou apresentação, fora da base, se incluir no período entre as 22h00 e as 6h00, o piloto pode efetuar um tempo máximo de serviço de voo de 6 horas, excetuando nos casos em que a hora de despertar (horal local) ou apresentação, seja precedida por um período de repouso mínimo de 16 horas incluindo um período noturno de repouso, em que o piloto pode efetuar um tempo máximo de serviço de voo de 9 horas.

4- Em irregularidade operacional ocorrida após saída de calços, o tempo de serviço de voo máximo será o fixado no número 1 desta cláusula, para permitir o regresso à base mantendo os sectores planeados.

Cláusula 37.^a

Voos com *night-stop*

1- Nos serviços de voo/rotações com *night-stop*, nos voos de *entry narrow-body*, aplicam-se as regras do repouso mínimo fora da base; no entanto, quando não existir disponibilidade de tripulações, o período de repouso mínimo pode ser inferior a 11 horas, desde que seja assegurado um período mínimo de 8 horas consecutivas de repouso horizontal, no local de alojamento, só podendo, nesta situação, os pilotos efetuar uma combinação de até quatro sectores antes e após o *night-stop*.

2- Às reduções previstas no número anterior, aplica-se o disposto no número 8 da cláusula 2.^a do RRRGS.

3- O regime previsto no número anterior deve ser utilizado com carácter excepcional, devendo a comunicação com os pilotos ser feita pela DOV.

CAPÍTULO VI

Sistema de pretensões individuais

Cláusula 38.^a

Pretensões individuais

1- O piloto tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através do sistema de pretensões individuais, se isso não causar prejuízos para a operação nem custos adicionais, caso em que são assinaladas na escala mensal.

2- Os pontos de crédito são calculados nos seguintes termos:

a) O valor total de pontos é calculado e fixado após a atribuição do crédito dos pontos do mês a que correspondem os pedidos, devendo o débito mensal dos pontos ser efetuado nos termos da alínea d) do número 3 seguinte;

b) O crédito inicial para os oficiais pilotos que entram na Portugalá é de 12 pontos;

c) Em cada mês são creditados 12 pontos à conta individual do piloto;

d) Para melhorar a pontuação disponível no mês de dezembro, são creditados em 1 de outubro 12 pontos

adicionais ao crédito mensal recorrente;

e) Os pontos de crédito não utilizados podem ser acumulados enquanto o piloto se mantiver na mesma função e equipamento;

f) Aquando do início de um curso de transição, progressão, reconversão ou primeiro comando são transferidos 50 % dos pontos de crédito remanescentes;

g) Para ausências em número superior a 10 dias em cada mês, por doença, faltas ou licenças sem vencimento, os pontos de crédito mensais a que o piloto tem direito serão proporcionalmente reduzidos, sendo arredondados para a primeira casa decimal.

3- Os pontos de débito são calculados nos seguintes termos:

a) Para as pretensões dos períodos de folga que sejam fixados a pedido do piloto em cada ano civil são debitados os pontos da tabela 1.1;

b) Nas pretensões para os primeiros 6 voos no ano civil, os pontos debitados são os da tabela 1.2. A partir da 7.^a pretensão de voo os pontos de débito previstos nessa tabela dobram.

A partir da 27.^a pretensão de voo e/ou folgas atribuída em cada ano, os pontos de débito constantes nas tabelas de 1.1 e 1.2 dobram;

Tabela 1.1 - Folgas	
Períodos	Pontos
1 a 4	2
5 a 8	4
9 a 12	6
13 e seguintes	8

Tabela 1.2 - Voos	
Voos/Rotação/Destino	Pontos
Com data fixa	10
Sem data fixa	5

c) Os pontos são debitados no momento da atribuição da pretensão em planeamento, sendo creditados logo que se verifique o seu não gozo por causa não imputável ao piloto. Considera-se causa não imputável ao piloto as derivadas de situações de baixa médica, de assistência à família, de nojo e de alterações ao planeamento impostas ou solicitadas pela Portugaláia;

d) Os códigos relativos às pretensões serão publicados no manual de operações;

e) Pedidos de Natal e Ano Novo: a atribuição de uma pretensão de voo neste período e a correspondente dedução de pontos de débito seguem os procedimentos normais para as pretensões de voo.

4- Os pedidos são formulados nos seguintes termos:

a) Os pedidos têm que ser submetidos através de plataforma informática entre os dias 17 e 27 do mês anterior ao da elaboração do planeamento mensal a que se refere o pedido não sendo aceites pretensões formuladas verbalmente;

b) Cada piloto tem mensalmente as seguintes opções de pedidos, ordenadas por prioridade (de 1 a 9):

i) 5 opções expressas pelo piloto para os períodos de folga;

ii) 4 opções para os voos ou rotações.

c) Não serão aceites os pedidos de pretensões de voos ou de rotações dos pilotos com pontuação inferior à necessária para manter, após a atribuição da pretensão, um saldo igual ou superior a zero;

d) Pedidos de Natal e Ano Novo;

e) As pretensões de Natal e Ano Novo são as que afetam os dias 24, 25 e 31 de dezembro e 1 de janeiro nos períodos seguintes:

i) Das 14h00 de 24 de dezembro até às 14h00 de 25 de dezembro;

ii) Das 14h00 de 31 de dezembro até às 14h00 de 1 de janeiro.

5- Os pedidos são concedidos pela Portugália nos seguintes termos:

a) Cada piloto tem mensalmente direito a uma das combinações de pretensões, compostas por um máximo de 2 períodos de folga e/ou 1 voo ou rotação;

b) No caso da existência de mais do que uma pretensão para o mesmo voo, a ordem de prioridade de atribuição será a seguinte:

i) Maior valor total de pontos de crédito;

ii) Maior antiguidade, quando os pilotos tenham os mesmos pontos de crédito.

c) Os pedidos de Natal e Ano Novo regem-se pelas seguintes regras:

i) A concessão de pretensões de folgas de Natal e Ano Novo deve ser feita de acordo com o historial da equidade dos últimos 3 anos. Corresponde a um débito de 6 pontos e não é contabilizada como uma pretensão normal, não acrescentando ao número de pretensões desse ano civil, pelo que os pontos de débito constantes no número 3 não são dobrados;

ii) Estas pretensões contam para os efeitos dos limites previstos na alínea a).

6- A troca de escalas entre dois pilotos pode ser acordada desde que:

i) A troca só envolva os dois pilotos;

ii) A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste regulamento e não entre em conflito com as assistências;

iii) Os pedidos respetivos sejam feitos de acordo com o estipulado em regulamento publicado pela DOV.

7- A Portugália divulgará pública e mensalmente, através de plataforma informática, a demonstração dos saldos finais dos pontos acumulados nas contas individuais de todos os pilotos, através da soma dos saldos iniciais com os créditos deduzida dos débitos mensais., com respeito pelo disposto no artigo 88.º do RGPD.

CAPÍTULO VII

Férias

Cláusula 39.^a

Férias remuneradas

1- O piloto tem direito a 42 dias de calendário de férias remuneradas por ano, as quais devem ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do mesmo ano civil.

2- Quando o período de férias do piloto for alterado ou interrompido, a empresa obriga-se a conceder ao piloto o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até 31 de março do ano seguinte.

3- Se, por razões operacionais, for necessário antecipar as férias dos pilotos, o número de dias de férias a antecipar deve ser decidido por acordo com o SIPLA.

4- A antecipação de férias solicitada por pilotos, é decidida pelo serviço de planeamento e escalas e pela DOV.

5- Há redução do período de férias por absentismo, considerando-se absentismo as ausências que excedam os seguintes valores:

a) Mais de 30 dias, em caso de licença sem vencimento;

b) Mais de 60 dias, em caso de doença, acidente que não seja de trabalho e obrigações civis;

c) Mais de 90 dias, em caso de gravidez ou nascimento;

d) Mais de 180 dias, em caso de doença adquirida em trabalho ou acidente de trabalho.

6- A redução referida no número anterior é efetuada na base de 1/12 do período de férias por cada mês de ausência, deduzidas as margens que a seguir se indicam, sem que, contudo, das somas das reduções possa resultar um período de férias inferior a 30 dias:

a) Nos casos referidos na alínea b) do número 5 são deduzidos 30 dias aos dias de ausência;

b) Nos casos referidos na alínea c) do número 5 são deduzidos 60 dias aos dias de ausência.

7- As reduções referidas no número 5, quando determinadas por licença sem vencimento, são aplicadas ao período que o piloto tem direito a pedir; sendo determinadas por doença ou por acidente, seja de trabalho ou não, são aplicadas ao período de trabalho variável.

Cláusula 40.^a

Tipos de férias

- 1- As férias dos pilotos dividem-se em quatro tipos, de acordo com os critérios de marcação:
 - a) Preferenciais - A pedido do piloto;
 - b) Escolares - A pedido do piloto, para pais de filhos com idades entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar;
 - c) Variáveis - Um período de 7 dias, que são marcadas pela Portugália num ou em dois períodos;
 - d) As remanescentes.
- 2- As férias preferenciais regem-se pelas normas seguintes:
 - a) O planeamento de férias preferenciais é trienal, com início no ano 2024;
 - b) Por cada triénio cada piloto tem direito a solicitar um período de férias preferenciais de 21 dias;
 - c) Se as férias preferenciais solicitadas não puderem ser concedidas no respetivo triénio, caduca o direito à sua solicitação nesse triénio.
- 3- As férias escolares regem-se pelas normas seguintes:
 - a) Todos os pilotos que tenham filhos entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar, têm direito a solicitar 14 dias de férias consecutivos nos períodos oficiais de férias escolares;
 - b) Ao mesmo piloto não pode ser concedido o gozo de férias preferenciais e escolares num mesmo ano civil;
 - c) Os pilotos podem solicitar um período de 14 dias de férias escolares quando o pedido de férias preferenciais que tenham feito não lhes tenha sido concedido.
- 4- Nas férias variáveis a Portugália atribui livremente 7 dias de férias, num ou em dois períodos, associando-os às folgas necessárias para que cada um desses períodos perfaça um mínimo de seis dias.

Cláusula 41.^a

Procedimentos relativos às férias

- 1- O período total de férias pode ser gozado em até quatro períodos separados, o maior dos quais tendo a duração mínima de 14 dias e o menor de 7 dias.
- 2- Todos os pedidos de férias devem ser entregues até 31 de agosto do ano anterior; se o pedido não abranger a totalidade do período de férias a que o piloto tem direito, o serviço de planeamento e escalas tem a liberdade de atribuir a parte das férias não pedidas.
- 3- Os pedidos de férias devem ser feitos através de plataforma informática.
- 4- Os pilotos que tenham cursos de qualificação não podem pedir férias preferenciais ou escolares para o período que abranja os cursos.
- 5- Se as férias remanescentes não puderem ser concedidas de acordo com a solicitação, o piloto deve ser informado com a maior brevidade possível, devendo o Serviço de Planeamento e Escalas apresentar-lhe datas alternativas.
- 6- É a seguinte a prioridade no processamento e atribuição de pedidos de férias:
 - a) Em primeiro lugar: Férias preferenciais, sendo a antiguidade o critério de atribuição;
 - b) Em segundo lugar: Férias escolares, sendo a pontuação e, em caso de igualdade, a antiguidade o critério de atribuição (em primeiro lugar quem tem menos pontos);
 - c) Em terceiro lugar: Férias remanescentes, sendo o critério de atribuição igual ao anterior;
 - d) Em quarto lugar: Férias variáveis.
- 7- São as seguintes as normas de pontuação relativas às férias:
 - a) Um piloto é admitido com um crédito de 0 pontos;
 - b) Os saldos de pontuação de férias não são afetados por mudanças de função ou equipamento;
 - c) As férias variáveis não pontuam;
 - d) Os critérios de pontuação são os seguintes:

Julho Agosto 1.ª quinzena de setembro 2.ª quinzena de dezembro	4 pontos positivos
Maio Junho 2.ª quinzena de abril 2.ª quinzena de setembro	2 pontos positivos
Novembro Março 1.ª quinzena de abril 2.ª quinzena de fevereiro	2 pontos negativos
Janeiro Outubro 1.ª Quinzena de fevereiro 1.ª quinzena de dezembro	4 pontos negativos

8- As alterações de férias marcadas só podem ter lugar por acordo entre a Portugalia e o piloto.

CAPÍTULO VIII

Regimes de exceção

Cláusula 42.ª

Regime de exceção

1- Em todos os casos em que possam surgir ambiguidades, lacunas ou omissões, não expressamente abordadas ou contempladas no presente acordo, subentende-se que as mesmas serão resolvidas e interpretadas em concordância com os termos interpretativos, disposições e condições expressas ou aplicadas aos pilotos da TAP, SA e do seu AE em vigor em cada momento.

2- O estabelecido no número anterior visa assegurar a integridade e coerência legal de todo o normativo aplicável aos pilotos do grupo.

Cláusula 43.ª

Split-Duty

1- Para todos os efeitos relacionados com este regulamento, considera-se período de serviço de voo repartido (*split-duty*) o período de serviço de voo constituído por dois ou mais setores separados por um intervalo e em que, cumulativamente, sejam aumentados, de acordo com o previsto na legislação em vigor, os limites máximos diários de período de serviço de voo.

2- O período de serviço de voo repartido (*split-duty*) não poderá exceder as doze horas e trinta minutos (12:30).

3- Considera-se intervalo («*break*») o período de tempo dentro de um período de serviço de voo, mais reduzido que um período de descanso, contando como tempo de trabalho, com uma duração mínima de três (3) horas, durante o qual o piloto está livre de todas as tarefas.

4- Caso o intervalo seja de seis ou mais horas, ou se abranger três ou mais horas do período compreendido entre as 22h00 e as 6h00 (hora local), as condições de descanso devem satisfazer os requisitos de alojamento adequado.

5- Os períodos de serviço de voo que incluam, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano só podem ocorrer uma vez em cada quinzena.

6- Não é permitida a operação em aeroportos de categoria C com recurso a períodos de serviço de voo que incluam, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano.

7- O período de repouso após o serviço de voo repartido (*split-duty*) terá a duração mínima de 36 horas.

Cláusula 44.^a**Limitação e salvaguarda na operação em aeroportos de categoria C**

1- A operação em aeroporto de categoria C está limitada até à segunda aterragem em funções nos referidos aeroportos.

2- Sempre que for incluído na operação um novo aeroporto com características especiais, ou classificação de categoria C, as partes obrigam-se a analisar, conjuntamente, o respetivo enquadramento.

3- A limitação prevista nesta cláusula pode ser afastada por acordo do comandante, nos casos em que o período de serviço de voo seja precedido de um período de repouso igual ou superior a 15 horas.

CAPÍTULO IX

Disposições transitóriasCláusula 45.^a**Avaliação da eficiência dos mecanismos de regulação**

1- O processo de avaliação da eficiência dos mecanismos de regulação, estipulados neste regulamento, envolvem uma colaboração estreita entre as partes e percorre três etapas:

a) A primeira etapa deste processo é estabelecer os critérios de avaliação. Estes podem variar, mas incluem a eficácia (se o mecanismo está a alcançar o seu objetivo), a eficiência (se o mecanismo está a fazer isso de forma eficiente, ou seja, sem desperdício de recursos), a equidade (se os benefícios e custos do mecanismo são distribuídos de forma justa) e a flexibilidade (se o mecanismo pode adaptar-se a novas informações ou mudanças nas circunstâncias);

b) A segunda etapa é recolher e analisar dados sobre o desempenho do mecanismo. Isto pode envolver o uso de várias técnicas de recolha de dados, como inquéritos, entrevistas, observações, análises documentais e outras. Os dados recolhidos são analisados de acordo com critérios de avaliação definidos na primeira etapa;

c) Finalmente, a terceira etapa é interpretar os resultados da análise e fazer recomendações com base nestes. Isto pode envolver a identificação de áreas onde o mecanismo está a funcionar bem, áreas onde há espaço para melhorias, e sugestões sobre como estas melhorias podem ser alcançadas.

2- Consideram-se em avaliação, desde a sua aplicação, as seguintes normas:

a) Cláusula 16.^a, número 3 - Acerca do seu impacto na operacionalização e otimização de frotas do grupo, tendo como data-limite de avaliação 31 de julho de 2024;

b) Cláusula 16.^a, número 8 - Acerca das eficiências dos limites e das regras associadas, tendo como data-limite de avaliação 31 de julho de 2024;

c) Cláusula 17.^a - Acerca do impacto da perda de produtividade da repercussão do tempo de descanso na regularidade operacional, tendo como data-limite de avaliação 31 de março de 2024.

Cláusula 46.^a**Sistema de gestão e informação de escalas**

1- Será implementada uma revisão ao atual sistema para a gestão e informação de escalas, de forma a suportar uma interação mais eficiente e eficaz entre os pilotos e a empresa, na qual se incluirão as componentes de gestão de férias e de pretensões individuais.

2- O componente relativo às pretensões individuais, resultará de um trabalho conjunto entre as partes, quer ao nível concetual e experimental, visando a sua entrada em vigor a partir de 31 de julho de 2024.

3- O componente relativo à gestão de férias será implementado após um período transitório a ser definido em conjunto pelas partes, cujo início ocorrerá nas férias de 2025.

4- Sem prejuízo dos números anteriores, o restante regime do presente regulamento que implique a adequação dos sistemas informáticos de gestão e controlo e a criação de novas funcionalidades, a serem identificadas pela Portugalia e formalizadas em *side letter* entrará em vigor até 1 de abril de 2024, ou na data de entrada em vigor do presente AE, se posterior.

ANEXO III

Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS)Cláusula 1.^a**Âmbito**

O Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais constitui o anexo previsto na alínea *c*) do número 2 da cláusula 54.^a, do AE e faz parte integrante desse acordo.

Cláusula 2.^a**Remuneração base mensal**

1- A remuneração base mensal (RB) é constituída pelo vencimento de categoria (VB), pelo vencimento de exercício (VE), pelo vencimento de senioridade (VS) calculados nos termos deste regulamento e de montante definido na tabela A 2.1 do anexo 2, em vigor a cada momento.

2- A remuneração base mensal não abrange as horas de trabalho prestadas para além dos créditos mensais e anuais, nos termos seguintes:

a) Plafonds mensais de horas de trabalho (*duty-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 12.^a do RRRGS ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos mesmos termos, o que em cada mês for economicamente mais favorável para o tripulante, estabelecidos na tabela 1 *infra*:

Tabela 1

Frota ENB				
Mês	<i>Duty-pay</i>		<i>Block-pay</i>	
	Limite 1 3 % VB/H	Limite 2 6 % VB/H	Limite 1 3 % VB/H	Limite 2 6 % VB/H
31 dias	113:37	124:00	62:00	77:30
30 dias	110:00	120:00	60:00	75:00
29 dias	106:22	116:00	58:00	72:30
28 dias	102:44	112:00	56:00	70:00
Redução por dia	3:37	4:00	2:00	2:30

b) Plafonds anuais de horas de trabalho (*duty-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 12.^a do RRRGS ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos mesmos termos, o que em cada ano for economicamente mais favorável para o tripulante, de acordo com as tabelas 2, 3 e 4 *infra*:

Tabela 2

Frota ENB		
Meses	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
12	1136:40	624:00
11	1043:20	572:43
10	950:00	521:27
9	856:40	470:10

8	763:20	418:54
7	670:00	367:38
6	576:40	316:21
5	483:20	265:05
4	390:00	213:49
3	296:40	162:32
2	203:20	111:16
1	110:00	60:00

Tabela 3

Mês admissão	Duty-pay	Block-pay
Janeiro	1136:40	624:00
Fevereiro	1043:20	572:43
Março	950:00	521:27
Abril	856:40	470:10
Maio	763:20	418:54
Junho	670:00	367:38
Julho	576:40	316:21
Agosto	483:20	265:05
Setembro	390:00	213:49
Outubro	296:40	162:32
Novembro	203:20	111:16
Dezembro	110:00	60:00

Tabela 4

Frota ENB		
Ano	Block-pay	Duty-pay
1 janeiro a 31 dezembro	624:00	1136:40
Redução por dia	2:00	3:37

c) Os *plafonds* serão reduzidos nas situações e termos seguintes:

i) Pilotos que se encontrem na situação de licença parental inicial ou exclusiva do pai ou da mãe ao abrigo do disposto nas cláusulas 33.^a e 34.^a do AE:

(a) Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela 1, e;

(b) Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela 2 e 4, respetivamente, aplicáveis à mãe e ao pai, tendo como referência o 1.º dia de calendário do mês em que tiver início e ou terminar o impedimento para o

serviço de voo;

ii) Pilotos que se encontrem na situação de faltas justificadas: sem prejuízo de reduções que possam decorrer da aplicação de outros pontos da presente alínea, as situações de faltas justificadas não dão lugar a redução dos *plafonds* mensais;

iii) Pilotos admitidos no decurso do ano:

(a) No mês de admissão na Portugalá não há lugar a redução de *plafonds* mensais;

(b) Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela 3, tendo como referência o 1.º dia de calendário do mês em que se verificar a largada em linha;

i) Pilotos com diminuição de atividade ao abrigo do disposto na cláusula 18.ª do RRRGS:

(a) A diminuição de atividade não dá lugar a redução dos *plafonds* mensais;

(b) Redução dos *plafonds* anuais em percentagem igual à da redução de atividade acordada;

i) Pilotos em gozo de férias:

(a) Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela 1, em função do número de dias de férias gozados no mês, independentemente do ano em que se tiverem vencido os dias de férias em questão;

(b) O gozo de férias não dá lugar a redução dos *plafonds* anuais.

3- Os valores que excedam os *plafonds* mensais serão pagos com o vencimento do mês seguinte àquele em que o *plafond* foi excedido.

4- Ao valor anual determinado nos termos da alínea b) do número 2 supra, será deduzido o acumulado de pagamentos relativos a excedências de *plafonds* mensais efetuados ao piloto ao longo do ano. Caso a diferença entre o valor anual calculado e a totalidade dos pagamentos mensais já efetuados e ou devidos seja positiva, ou seja, favorável ao piloto, o saldo assim apurado será pago juntamente com o processamento de salários do mês de março.

5- As horas que excedam os créditos mensais e anuais referidos nas alíneas a) e b) do número 2 supra, ou que devam ser remuneradas independentemente dos *plafonds*, serão remuneradas pelos respetivos valores do vencimento horário, em rubrica própria do recibo de vencimento do piloto.

6- Por cada prolongamento do serviço de voo em consequência do uso pelo comandante da prerrogativa que lhe é conferida pelo número 1 da cláusula 28.ª do RUPT, é pago com o vencimento do mês seguinte àquele em que exerceu a prerrogativa, a título de vencimento horário, o valor de duas horas de *duty-pay* independentemente dos *plafonds*.

7- Não são considerados para efeitos de contabilização dos créditos mensais e anuais previstos no número 2 da cláusula 2.ª, os tempos de voo e ou trabalho realizados para além dos limites previstos nas cláusulas 31.ª e 32.ª do RUPT nem as horas abonadas ao abrigo da alínea anterior.

8- Por cada redução do período de repouso em consequência de irregularidade operacional dos voos do piloto, é pago com o vencimento do mês seguinte àquele em que se aplicou o tempo de redução, a título de vencimento horário, o valor respetivo ao tempo da redução em *duty-pay*, independentemente dos *plafonds*, aplicável nas seguintes situações:

a) Redução de repouso na base de acordo com o número 3 da cláusula 35.ª do RUPT;

b) Redução de repouso fora da base de acordo com o número 1 da cláusula 37.ª do RUPT.

Cláusula 3.ª

Complemento de subsídio de comandante sénior

1- Deixará de ser processado o anterior complemento de subsídio de comandante sénior (5 e 15 anos, respetivamente).

2- Transitoriamente, aos pilotos com idade superior a 57 anos à data de entrada em vigor do presente AE e que a 31 de dezembro de 2020 já o auferiram, manter-se-á o pagamento de um complemento nos valores de:

a) 150,00 € (cento e cinquenta euros) para os comandantes que auferiam o complemento de comandante sénior de 5 anos;

b) 300,00 € (trezentos euros) para os comandantes que auferiam o complemento de comandante sénior de 15 anos;

3- Aos pilotos que detenham a categoria de comandante (CTE) e que acumulem um mínimo de 500 horas de experiência de voo nessa função, será atribuído mensalmente um complemento salarial correspondente ao montante de 101,77 € (cento e um euros e setenta e sete cêntimos).

Cláusula 4.^a

Vencimento de exercício

1- Manter-se-á o pagamento mensal das anuidades técnicas adquiridas e vencidas até 31 de dezembro de 2020, não sendo as mesmas suscetíveis de qualquer atualização futura.

2- A partir de 1 de janeiro de 2021, o vencimento de exercício é o resultado da soma das anuidades técnicas adquiridas e vencidas nos termos do número anterior com o produto do número de anuidades técnicas na função vencidas após essa data, pelo respetivo valor inscrito na tabela em vigor em cada momento.

3- O número de anuidades técnicas é calculado nos termos da cláusula 6.^a deste regulamento e a sua contagem tem início na data de largada conjunta de acesso a cada função técnica.

4- O número de anuidades técnicas contadas a cada piloto, no conjunto das funções técnicas exercidas, não pode exceder 32.

5- Para os pilotos que atinjam o limite de 32 anuidades técnicas, prevalecerão sempre as que se forem vencendo pelas funções técnicas mais recentes, em detrimento das correspondentes a funções técnicas há mais tempo não exercidas.

6- A primeira anuidade técnica vence-se após ser completado um (1) ano de antiguidade de serviço, no dia 1 de janeiro imediatamente seguinte, sempre sob a condição de verificação do exercício efetivo da função.

7- As anuidades técnicas vencem-se em 1 de janeiro de cada ano, por referência ao exercício efetivo da função no ano anterior.

8- Quando por força do disposto na cláusula 6.^a deste regulamento a anuidade não se vencer a 1 de janeiro, vencer-se-á no 1.º dia do mês seguinte àquele em que se completar o total de horas de voo em falta para a média respetiva.

9- Nos casos previstos no número anterior, o cálculo relevante para anuidade a vencer em 1 de janeiro do ano seguinte é feito sobre os duodécimos da média anual respetiva que correspondam ao número de meses que vão do mês em que se venceu a última anuidade até ao mês de dezembro, inclusive, desde que esse lapso de tempo seja, no mínimo, de três meses.

10- Os pilotos que ascendam a comando, ao longo de cada ano, vencem a 1.^a anuidade técnica da nova função em 1 de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 5.^a

Vencimento de senioridade

1- Manter-se-á o pagamento mensal das diuturnidades adquiridas e vencidas até 31 de dezembro de 2020, não sendo as mesmas suscetíveis de qualquer atualização futura.

2- A partir de 1 de janeiro de 2021, o vencimento de senioridade é o resultado da soma das diuturnidades adquiridas e vencidas nos termos do número anterior com o produto do valor inscrito na tabela em vigor em cada momento pelo número de anos de antiguidade de companhia decorridos após essa data.

3- Para os pilotos que completem o primeiro ano de antiguidade após a entrada em vigor do presente AE, cada senioridade vence-se no dia 1 do mês seguinte em que essa antiguidade se completa. Para os restantes pilotos, as senioridades vencer-se-ão a 1 de janeiro de cada ano.

4- O vencimento de senioridade será calculado, para os pilotos a admitir, com base na antiguidade de serviço na profissão, mantendo-se o direito à senioridade vencida em qualquer outra anterior profissão ou função desempenhada na companhia, com o valor correspondentemente atualizado.

Cláusula 6.^a

Exercício efetivo da função

1- Para efeitos da cláusula 4.^a, o exercício da função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço.

2- Os pilotos que se encontrem impedidos de voar por motivos de:

a) Exercício de funções permanentes em terra;

b) Exercício de funções eventuais em terra;

c) Frequência de quaisquer cursos, excetuando o 1.º de qualificação para a profissão;

d) Gravidez clinicamente comprovada;

e) Gozo de licença parental inicial nos termos da lei geral;

f) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos e dentro dos limites estabe-

lecidos na lei geral.

Terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos pilotos com as mesmas funções, afetos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, durante o período de tempo em que se encontrem naquela situação.

3- Considera-se que há exercício efetivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à empresa.

Cláusula 7.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Durante o período de férias, o piloto tem direito à remuneração base mensal a que se refere o número 1 da cláusula 2.^a

2- Além da remuneração mencionada no número anterior, o piloto tem direito a um subsídio de férias de montante equivalente ao previsto no número anterior, ou seja, ao pagamento de subsídio equivalente à totalidade dos dias de férias a que tiver direito.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do primeiro período de férias, com duração igual ou superior a dez dias úteis, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

Cláusula 8.^a

Subsídio de Natal

1- O piloto tem direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da remuneração base mensal a que se refere o número 1 da cláusula 2.^a, a pagar até 15 de dezembro.

2- No ano da admissão, no da cessação do contrato de trabalho, bem como no da suspensão do mesmo, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 9.^a

Prestação retributiva diária (*per diem*)

1- Por cada dia de calendário (0h00 às 23h59, horas locais da base), o piloto tem direito, isoladamente ou em complemento de ajuda de custo que for devida nos termos da regulamentação interna da empresa, a prestação retributiva diária, de montantes constantes da tabela em vigor a cada momento, em função do tipo de serviço prestado nesse dia:

a) *Per diem* A, por:

i) Apresentação, posicionamento ou deslocação para um ou mais serviços de voo ou de simulador, ou em que esteja em curso a realização de um serviço de voo, ou de simulador, quer seja em funções, quer seja na situação de *dead-head*, *extra-crew* ou *manning*;

ii) Deslocação para serviço de assistência no aeroporto.

b) *Per diem* B, por:

i) Permanência em estadia;

ii) Apresentação para ação de refrescamento (formação presencial ou *e-learning*), seja nas instalações da empresa, seja na residência do piloto;

iii) Deslocações para realização de inspeções médicas obrigatórias ou outros atos médicos a mando da empresa.

2- Nos dias de calendário em que ocorram cumulativamente as prestações descritas nas alíneas previstas no número anterior, prevalecerá e será aplicado o disposto na alínea a).

Cláusula 10.^a

Prestação retributiva complementar

1- Sempre que um piloto com disponibilidade para o efeito não seja nomeado, em escala mensal, para qualquer serviço que confira o direito a receber o *per diem* A ou B nos termos previstos na cláusula anterior, que ocupem, no mínimo, 5 dias de calendário em cada mês, tem direito a uma prestação retributiva complementar de montante igual ao que alude a alínea a) do número 1 da cláusula 9.^a, por cada dia em que não seja escalado até ao limite de 5 dias.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, consideram-se, por equiparação, com disponibilidade os pilotos que se encontram em situação de:

- a) Baixa por acidente de trabalho ou por doença profissional;
- b) Assistência em casa;
- c) Formação profissional não abrangida pelo *per diem* B;
- d) Incapacidade técnica por motivos atribuíveis à empresa (TEIA);
- e) Exercício de funções sindicais, ou qualquer outra de representação de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

3- Para o limite mínimo de 5 dias fixado no número 1 são contados os dias ocupados pelos serviços de voo para que o piloto tenha sido nomeado quando em situação de assistência.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável sempre que a operação aérea da Portugália for 50 % inferior em relação ao mês homólogo do ano anterior.

Cláusula 11.^a

Trabalho prestado em períodos de serviço de voo repartido (*split-duty*)

O trabalho prestado para além dos limites definidos no número 8 da cláusula 16.^a e da cláusula 43.^a, ambas do RUPT, é remunerado, em rubrica remuneratória autónoma no mês seguinte à sua realização, no montante de 10 % do VB, conforme tabela A 2.1 do anexo 2.

Cláusula 12.^a

Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho

1- A contagem de cada tipo de prestação de trabalho faz-se nos seguintes termos:

- a) Para qualquer trabalho que o piloto realize é elaborado um mapa de atividade mensal, do qual consta a hora de início e de fim do mesmo, como definido no número 2 desta cláusula 12.^a;
- b) O tempo de voo (*block-time*) é determinado de acordo com o número 45 da cláusula 7.^a e com o número 2 da cláusula 31.^a, ambas do RUPT;
- c) O tempo de trabalho (*duty-time*), quando relacionado com um serviço de voo ou simulador, é determinado de acordo com o número 46 da cláusula 7.^a do RUPT.

2- Para efeitos de créditos mensais e anuais de horas de trabalho (*duty-pay*) e de horas de voo (*block-pay*) referido no número 2 da cláusula 2.^a, o tempo de trabalho e o tempo de voo são contabilizados com base no somatório das percentagens previstas nas seguintes alíneas:

- a) Relativamente ao exercício de função a bordo ou em simulador:
 - i) Piloto com funções específicas, durante todo ou parte do serviço de voo - 100 %;
 - ii) Verificações, instrução e treino de simulador, na qualidade de aluno - 100 %;
 - iii) Piloto sem funções específicas a bordo durante parte do serviço de voo (*extracrew*), com etapa seguida ou antecedida de etapa com funções específicas - 100 %;
 - iv) Piloto sem funções específicas a bordo durante parte do serviço de voo - 50 %.
- b) Relativamente ao tipo de serviço de voo aplicam-se as seguintes percentagens do tempo de voo e do tempo de trabalho constante do mapa de atividade mensal:
 - i) Voos excecionados ao abrigo do número 2 da cláusula 3.^a do RUPT (se incluídos numa rotação a majoração aplica-se exclusivamente na parte que deu origem à exceção) - 100 %;
 - ii) Ferry - 100 %;
 - iii) Ensaio - 100 %;
 - iv) Cargo - 100 %.
- c) Relativamente ao horário da operação: Noturno - 25 % do tempo de trabalho realizado entre as 23h00 e as 6h00 do dia seguinte, hora local em que o piloto se encontra aclimatizado;
- d) Relativamente às nomeações: Feriados - 100 % do tempo de voo e de trabalho realizados entre as 0h00 e as 23h59 do dia feriado;
- e) Relativamente ao trabalho prestado no solo aplicam-se as seguintes percentagens do tempo de trabalho constante do mapa de atividade mensal:
 - i) Inspeções médicas, em junta médica regional ou medicina do trabalho - 100 %;
 - ii) Assistência realizada nas instalações da empresa - 50 %;
 - iii) Assistência realizada na residência do piloto - 25 %;
 - iv) Deslocação através de meios de superfície - 100 %;
 - v) Seminários, refrescamentos e outras ações formativas no solo - 100 %;
 - vi) Permanência nas instalações da Portugália, desde que expressamente ordenadas por esta com o objetivo do desempenho de atividade integrada na esfera das obrigações laborais - 100 %.

3- As situações referidas em cada alínea do número 2, não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

Cláusula 13.^a

Trabalho em dia de folga planeada e cedência de dias de férias

1- O tempo de trabalho realizado em dia planeado de folga, será remunerado, em rubrica remuneratória autónoma no mês seguinte à sua realização, com base no vencimento horário de 3 % do VB, conforme tabela A 2.1. do anexo 2.

2- A remuneração do tempo de serviço de voo realizado ao abrigo do número 1 será calculada da seguinte forma:

a) Considera-se cada tempo de serviço de voo realizado, excluindo-se qualquer período de repouso intermédio;

b) As horas a contabilizar são as resultantes do previsto na alínea anterior, tendo ainda, o piloto, direito ao pagamento adicional de um valor correspondente a 15 % do seu vencimento de categoria por cada dia de folga disponibilizado, o qual será pago no mês seguinte ao da(s) referida(s) folga(s) utilizada para serviço.

3- A cedência de dias de férias faz-se nos seguintes termos:

a) A cedência de dias de férias para prestação de trabalho implica um convite ao piloto efetuado anteriormente à publicação do planeamento mensal no qual os referidos dias de férias viriam a ser planeados ou em execução;

b) Após aceitação nos moldes descritos na alínea a), a empresa comunica ao piloto por escrito a cedência dos dias de férias, indicando o número total de dias solicitados e o mês de planeamento em que os mesmos serão retirados para utilização em serviço;

c) Pela disponibilização dos dias cedidos ao abrigo do número 3, o piloto tem direito ao pagamento de um montante que corresponderá a 25 % do seu vencimento de categoria por cada dia de férias cedido, o qual é pago no mês em que os referidos dias tenham sido cedidos;

d) O pagamento definido na alínea anterior é igualmente devido no caso de os dias solicitados e cedidos pelo piloto não serem posteriormente planeados e utilizados como dias de serviço, por motivos atribuíveis à empresa.

4- O tempo de trabalho (*duty-pay*), referente aos voos realizados em dia de folga ou em férias, é contabilizado de acordo com a cláusula 12.^a

5- Não contam para os limites previstos no número 2 da cláusula 2.^a, não havendo remuneração duplicada no caso de excedência dos *plafonds*:

a) Os tempos de trabalho realizados nos termos do número 1;

b) Os tempos de serviço resultantes de trocas de trabalho de solo por serviço de voo;

c) Os tempos de serviço resultantes de troca de trabalho sindical por serviço de voo.

6- Limites para convites para serviço em dias de folga e para aquisição de dias de férias:

a) A prestação de trabalho em dia de folga, a convite da empresa, está limitada a 3 convites por piloto que sejam aceites, em cada trimestre e ao pagamento máximo, em cada ano, de 9 dias de folga, não podendo o pagamento de horas prevista no número 1 e 5 deste regulamento ultrapassar as que tenham sido realizadas e contabilizadas nesse máximo de 9 dias;

b) O número máximo de dias de férias ocupados, por piloto, ao abrigo da presente cláusula, sem possibilidade de remarcação dos mesmos, tem um limite de 4 dias por período de férias e um máximo de 4 dias por ano civil.

7- Os pilotos que sejam remunerados ao abrigo dos números 2 e 3 da presente cláusula, perdem o direito aos dias de folgas e/ou férias em que prestem esse trabalho, até ao limite legal previsto para estes casos.

8- Os limites para planeamento nos meses em que são previamente adquiridos dias de férias por parte da Portugália, são aumentados na razão de 5 *block-hours* por cada dia comprado.

9- São acordadas as seguintes medidas de equidade:

a) A Portugália obriga-se a fornecer ao SIPLA as listagens relativas aos convites efetuados aos pilotos filiados no SIPLA para a prestação do trabalho, nos termos do número 1, no fim de cada mês, onde constam os serviços executados, as horas de trabalho (*duty-pay*) creditadas;

b) O critério a seguir para realizar os convites aos pilotos disponíveis, para a prestação de trabalho em dia de folga, para cumprimento da alínea c), rege-se por todos os seguintes pontos:

i) Identificação dos pilotos na situação de folga;

ii) Dentro do conjunto de que se encontrem em folga, verificar aqueles que ao aceitarem o convite causem

o menor custo para a Portugalía, quando considerados todos os fatores, nomeadamente os descritos na alínea seguinte;

iii) Causem a menor disrupção possível ao seu planeamento e/ou à operação, ou seja, conduzam ao menor número de dias de planeamento afetados pelo convite;

iv) Os pilotos apurados no ponto anterior são seriados por ordem crescente de total de horas de trabalho (*duty-pay*) efetuadas e contabilizadas ao abrigo da presente cláusula e contactados por esta ordem, iniciando-se o contacto pelo piloto com o menor número de horas creditadas;

v) Em caso de igualdade no total de horas apurado ao abrigo da alínea anterior, será contactado o piloto com menor número de senioridade;

vi) A implementação das alíneas iv) e v) acima será feita no segundo semestre de 2024 em alinhamento com o SIPLA.

c) Cada piloto por frota, por categoria profissional e função, só pode ser convidado para um 2.º serviço nas referidas condições, após todos os pilotos, da mesma frota, categoria profissional e função disponíveis para o dia a que respeita o voo, terem sido comprovadamente convidados;

d) Caso, por necessidade imponderável, a Portugalía não consiga cumprir a alínea c), o piloto que executar um 2.º serviço, no âmbito do previsto na alínea b), só pode voltar a ser convidado no trimestre seguinte;

e) A Portugalía revê com o SIPLA trimestralmente, os motivos do não cumprimento da alínea c).

10- O disposto na presente cláusula aplica-se a partir de 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 14.ª

Infantário

A empresa garante a todos os pilotos a utilização de um infantário, nas mesmas condições estabelecidas, em cada momento, para o pessoal de terra.

Cláusula 15.ª

Subsídio para educação especial

1- A empresa concede aos pilotos com filhos que comprovadamente careçam de educação especial, e por cada um, um complemento ao subsídio atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, nos termos estabelecidos para os restantes trabalhadores.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documento da despesa feita na reeducação em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 16.ª

Reforma e complemento de reforma

1- A Portugalía obriga-se a manter em vigor um plano complementar de pensões, que garantirá após a verificação da situação de reforma por velhice ou invalidez que lhe deu origem, e de acordo com a opção do beneficiário, exercida nos termos da lei e do contrato constitutivo.

2- O regime instituído é de contribuição definida no montante de 7,5 % da remuneração de base prevista no número 1 da cláusula 2.ª do presente regulamento e incide 14 vezes por ano.

3- A Portugalía suporta 6,5 % da contribuição definida prevista no número anterior e deduz o 1 % remanescente na remuneração do piloto, entregando a totalidade da contribuição definida, mensalmente, à entidade ou entidades gestoras dos fundos ou da apólice, a designar pelo SIPLA.

Cláusula 17.ª

Pré-reforma

1- Por acordo entre a empresa e o piloto, pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma, nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa.

2- Nos casos previstos nos números 7 e 9 da cláusula 26.ª do RAAA, o piloto tem direito a uma prestação de pré-reforma que lhe garanta um ganho líquido igual ao valor líquido da remuneração de base auferida na data da passagem à situação de pré-reforma.

3- A prestação de pré-reforma será atualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos pilotos no ativo.

4- A prestação de pré-reforma é paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento tem lugar em junho e dezembro, respetivamente.

Cláusula 18.^a

Diminuição de atividade

1- Sem prejuízo do regime legal de *lay-off* ou de qualquer outra situação não imputável ao empregador, mediante acordo com a empresa, a atividade do piloto pode ser reduzida em percentagem ou em períodos, que serão expressos por escrito.

2- Esta redução, uma vez acordada, só pode ser alterada ou revogada por acordo das partes.

3- Nas situações previstas nesta cláusula, a remuneração de base é reduzida proporcionalmente.

4- Os pilotos que acordem na diminuição da sua atividade profissional têm direito, para além das folgas, descansos e férias, a um número de dias livres em cada mês, a estabelecer por escrito, podendo ser gozados em acumulação ou não, quer entre si quer com folgas atribuídas por planeamento, desde que acordados até ao dia 1 do mês anterior àquele a que dizem respeito.

Cláusula 19.^a

Seguros

1- A Portugalia garante aos pilotos, afetos ao serviço de voo, ou aos beneficiários por eles indicados, enquanto se mantiverem ao serviço, um seguro destinado a cobrir os riscos de morte, invalidez e perda de licença, resultante de incapacidade permanente ou temporária, total ou parcial, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, consequência de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como de riscos de guerra ou de zonas endémicas e epidémicas, de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante do anexo 1 do presente regulamento.

2- Em caso de morte do piloto, ocorrida entre a passagem às situações de pré-reforma ou de reforma e o dia em que complete 65 anos de idade, será garantido aos beneficiários ou aos seus herdeiros legais um capital de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante do anexo 1 do presente regulamento.

3- A Portugalia garante ainda aos pilotos um seguro de saúde de grupo cobrindo os mesmos riscos e nas mesmas condições em cada momento em vigor para os trabalhadores de terra, contemplando especialmente, quanto a coberturas e *plafonds*, os riscos inerentes à especificidade da profissão de piloto.

4- A Portugalia garante também o seguro de saúde previsto no número anterior aos pilotos que se encontrem nas situações de pré-reforma ou de reforma até que estes atinjam os 65 anos de idade.

5- A Portugalia e o SIPLA podem em qualquer momento acordar a substituição dos riscos cobertos por quaisquer outros que as circunstâncias justifiquem.

Cláusula 20.^a

Cláusula de salvaguarda

1- De forma a obstar a disparidades remuneratórias entre os pilotos da Portugalia e os pilotos da TAP, SA, a Portugalia compromete-se a atualizar a tabela A 2.1 do anexo 2 «Tabelas salariais» do presente regulamento caso o vencimento de categoria de um comandante da Portugalia seja inferior em mais de 16,5 % à auferida pelo comandante da TAP, SA.

2- Caso se verifique a situação prevista no número anterior a atualização ocorrerá mediante o incremento do vencimento de categoria dos comandantes da Portugalia, efetuando-se simultaneamente na data de entrada em vigor das tabelas remuneratórias aplicáveis aos comandantes da TAP, SA que exijam, nos termos do número anterior, a respetiva atualização.

3- Excetuam-se do estipulado no número 1 da presente cláusula as atualizações salariais decorrentes de renegociação das regras de organização de trabalho ou da estrutura de remuneração dos pilotos da TAP, SA, desde que resultem na aplicação de regras de organização do trabalho ou da estrutura de remuneração dos pilotos da TAP menos favoráveis para os pilotos da TAP do que aquelas de que beneficiam os pilotos da Portugalia.

4- Verificando-as a exceção prevista no número anterior terá o SIPLA a possibilidade de aceitar a aplicação das referidas condições menos favoráveis e, assim, beneficiar do correspondente incremento remuneratório.

Cláusula 21.^a

Disposições transitórias

1- Os efeitos remuneratórios das disposições previstas no presente regulamento reportam os seus efeitos a

1 de novembro de 2023.

2- O pagamento das quantias devidas desde 1 de novembro de 2023 é efetuado no processamento salarial do mês seguinte ao da publicação do presente AE.

3- Será paga aos pilotos com o vencimento de fevereiro de 2024 uma prestação adicional referente à majoração do prémio anual de *block hours*/setores, no valor de 1.3 VB em vigor em 2023 a cada piloto ativo e filiado no SIPLA à data de assinatura do presente AE.

ANEXO 1

Idade	Morte	Invalidez/Perda de licença
< = 23	52	60
24	52	59
25	52	58
26	52	57
27	52	56
28	52	55
29	52	53,50
30	52	52
31	52	50,50
32	52	49
33	52	47,50
34	52	46
35	52	44,50
36	52	43
37	52	41,50
38	52	40
39	52	38,50
40	47	37
41	47	35,50
42	47	34
43	47	32,50
44	47	31
45	47	29,50
46	47	28
47	47	26,50
48	47	25
49	47	23,50
50	47	22
51	47	20,50

52	47	19
53	47	17,50
54	47	16
55	47	14,50
56	47	13
57	47	11,50
58	47	10
59	47	8,50
60	47	7
61	47	5,50
62	47	4
63	47	2,50
64	47	1

Para obter o capital a pagar ao piloto beneficiário ou aos seus herdeiros legais, os fatores previstos neste anexo 1 serão, conforme o caso aplicável (morte ou invalidez e perda de licença), multiplicados pelo valor da remuneração base mensal auferida nos termos do número 1 da cláusula 2.^a do presente regulamento.

ANEXO 2

Tabelas salariais

1- Remunerações fixas

Tabela A 2.1

Categoria/Subcategoria	Remuneração base mensal (RB) - número 1 da cláusula 2. ^a		
	Vencimento de categoria (VB)	Vencimento de exercício (VE)	Vencimento de senioridade (VS)
CTE	83,5 % VB TAP (6 784,38 € a 2023)	1,5 % do VB	1,5 % do VB
OP3 (com antiguidade de serviço igual ou superior a 5 anos)	71,0 % VB CTE		
OP2 (com antiguidade de serviço igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos)	61,0 % VB CTE		
OP1 (com antiguidade de serviço superior a 1 ano e inferior a 3 anos)	51,6 % VB CTE		
OP júnior	2 500,00 € em 2024 2 700,00 € em 2025	0	0

- a) Durante a vigência do presente AE, os valores referentes a VB previstos na tabela anterior são atualizados a 1 de janeiro de cada ano, de acordo com os valores em vigor a cada momento;
- b) Para efeitos de cálculo do vencimento de categoria (VB) são utilizados como referência os vencimentos base em vigor a cada momento na TAP, SA;
- c) O VB é atualizado simultaneamente em ambas as empresas;
- d) As atualizações previstas observam as disposições da cláusula 20.^a
- 2- Remunerações variáveis:
- a) Prestação retributiva diária (*per diem*) - Cláusula 9.^a, conforme tabela A2.2;

Tabela A2.2

	<i>Per diem A</i>	<i>Per diem B</i>
CTE	229,50 €	153,00 €
OP	172,13 €	114,75 €

- b) Prestação retributiva complementar - Cláusula 10.^a, de igual valor ao da coluna *per diem A* na tabela A2.2, para cada categoria;
- c) Vencimento horário:

Tabela A2.3

<i>Block-pay/Duty-pay</i>	Limite 1	Limite 2
CTE	3 % do VB	6 % do VB
OP3		
OP2		
OP1		
OP júnior		

ANEXO IV

Regulamento de Bases Operacionais (RBO)

Cláusula 1.^a

Objeto

O presente Regulamento de Bases Operacionais (RBO ou regulamento), sem prejuízo da legislação aplicável que disponha ou venha a dispor em sentido mais favorável, tem por objeto a regulamentação do regime da colocação dos pilotos da Portugália Airlines (adiante Portugália ou empresa) em base operacional, fazendo parte integrante do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Portugália e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, conforme previsto no número 2, alínea *d*), da cláusula 54.^a do AE.

Cláusula 2.^a

Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- (a) «Ano» - Período de doze meses consecutivos;
- (b) «Base» ou «base operacional» - Local do estabelecimento da Portugália a partir do qual esta exerce atividade comercial e que constitui o local de trabalho ao qual o trabalhador piloto está afeto por força do convencionado e definido no respetivo contrato de trabalho em vigor, ou para o qual o trabalhador piloto é transferido nos termos deste regulamento;

(c) «Local de trabalho» - Base da Portugália à qual o trabalhador piloto está adstrito por força do convenção e definido no respetivo contrato de trabalho em vigor, ou para o qual o trabalhador piloto é transferido de forma definitiva nos termos deste regulamento;

(d) «Transferência temporária» - Mudança do local de trabalho do piloto ordenada nos termos da lei geral e deste regulamento por período não superior a 6 meses e por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local, podendo, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou por acordo de mobilidade a celebrar com o piloto nos termos deste regulamento, ir além dos 6 meses.

Cláusula 3.^a

Objetivos

A criação e/ou manutenção de uma base operacional tem como objetivo principal a otimização dos recursos humanos, materiais e custos operacionais da Portugália.

Cláusula 4.^a

Serviços de voo atribuídos

A Portugália atribuirá a cada base operacional os serviços de voo que em cada momento permitam atingir os objetivos mencionados na cláusula 3.^a

Cláusula 5.^a

Coordenador da base operacional

1- Será nomeado um coordenador da base operacional que responderá diretamente perante o diretor de operações de voo (DOV) e, tecnicamente, às frotas ou serviços, devendo esta função ser desempenhada por um comandante da base operacional.

2- Na ausência ou inexistência de um coordenador de base operacional, essa função será desempenhada diretamente pelo piloto chefe ou pelo DOV da Portugália, devendo o DOV proceder à nomeação de um novo coordenador.

Cláusula 6.^a

Quadro de pilotos da base e base operacional

1- A Portugália, tendo em conta o número de voos, assistências, férias, folgas, instrução e qualquer outra atividade previsivelmente atribuível aos pilotos, definirá, em plano publicado anualmente até 30 de novembro, cuja cópia deverá ser enviada ao SIPLA e objeto de comunicação interna ao PNT, o quadro de pilotos necessário no ano seguinte para cada base operacional, devendo os pilotos interessados manifestar, por escrito, as suas opções no prazo de 30 dias após a publicação do plano.

2- O plano referido no número 1 *supra*, para além de conter o quadro de pilotos necessário para a base operacional, deverá ainda especificar o equipamento afeto à base operacional e função dos pilotos a colocar e as datas previstas de colocação, de forma a garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de comandantes e oficiais pilotos nela colocados.

3- Para efeitos da criação de uma base operacional, a Portugália deve publicar antecipadamente o respetivo plano, o qual deverá conter o quadro inicial de vagas disponíveis por função e equipamento, assim como as datas previstas de colocação.

4- Os pilotos interessados manifestarão, por escrito, as suas opções até ao final do mês seguinte à publicação do plano referido nos números anteriores.

5- Compete exclusivamente à Portugália, ao abrigo do seu poder discricionário e pré-contratual, avaliar e decidir sobre a oportunidade de constituir, manter, redimensionar e encerrar bases operacionais, bem como determinar a política de recrutamento, de recursos humanos, com respeito pelos princípios delineados ao abrigo do presente regulamento em sede de recrutamento interno, e respetivos quantitativos, sempre sem prejuízo da prerrogativa de recurso ao recrutamento externo, com consulta prévia ao SIPLA.

Cláusula 7.^a

Redução do quadro da base e da base operacional

1- A decisão da redução do número de vagas do quadro de pilotos deve ser fundamentada e demonstrada previamente ao SIPLA.

2- Sempre que a redução de vagas referida no número anterior ocorrer no contexto de procedimento de cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho ou de despedimento coletivo, a Portugália obriga-se a desenvolver todos os esforços no sentido da afetação dos recursos excedentários a outras bases, desde que ali haja disponibilidade de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do piloto, e observando, nesse caso, os critérios de preferência enunciados na cláusula 9.^a do presente regulamento.

Cláusula 8.^a

Preenchimento de vagas e colocação em bases por recrutamento interno

1- A colocação de pilotos numa base operacional pressupõe a existência de vaga, de acordo com o plano publicado, para a função e equipamento a que o piloto pertence, processando-se de acordo com o regime de voluntariado ou regime de obrigatoriedade, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

2- As colocações numa base operacional são feitas prioritariamente em regime de voluntariado só sendo utilizado o regime de obrigatoriedade se não se verificar o preenchimento completo do quadro naquele regime.

3- O preenchimento por voluntariado das vagas existentes, quando contribua para se atingir o desejável equilíbrio entre o número de comandantes e oficiais pilotos, será efetuado num prazo máximo de dois meses após a data definida no plano a que alude o número 2 da cláusula 6.^a

4- Quando por via do plano houver aumento do número de vagas na base operacional, a Portugália poderá optar por calendarizar de forma faseada as transferências, de modo a garantir o respeito do princípio de equilíbrio constante da parte final do número 2 da cláusula 6.^a, dando desse facto conhecimento aos pilotos interessados.

5- A data de colocação na base ou base operacional é a data do primeiro voo efetuado nessa ou a partir dessa base.

6- As regras previstas nos números 1 a 5 da presente cláusula não serão aplicáveis nos casos de provimento externo das vagas existentes.

Cláusula 9.^a

Crítérios de preferência no preenchimento de vagas em regime de voluntariado

1- Gozarão de preferência na colocação na base e base operacional onde sejam declaradas vagas os pilotos que tenham sido anteriormente transferidos dessa base para outra base por decisão unilateral da Portugália ou por acordo fundado no interesse da empresa, desde que, nesse sentido, e com a devida oportunidade, manifestem a sua vontade.

2- A colocação na base operacional é feita por ordem de antiguidade de serviço decrescente, isto é, do mais antigo para o mais moderno e implica a assinatura pelo piloto de declaração de voluntariado conforme minuta de modelo acordado entre a Portugália e o SIPLA.

3- Os pedidos formulados em data anterior à entrada em vigor deste regulamento, na sua versão inicial, considerar-se-ão abrangidos pelo número anterior, sendo a antiguidade contabilizada desde a data de apresentação do pedido.

4- O piloto terá direito a quatro dias livres de serviço precedentes à data de colocação na base de destino.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas por decisão unilateral da empresa

1- Não sendo preenchidas todas as vagas de colocação numa base operacional em regime de voluntariado, a colocação de pilotos ocorrerá por decisão unilateral da Portugália.

2- Para efeitos do disposto no número anterior e considerando as exigências ditadas pela necessidade de adequação dos respetivos perfis profissionais à função, as vagas existentes serão preenchidas preferencialmente, pelo piloto que mais recentemente tenha iniciado o curso de entrada na Portugália até ao mais antigo, e até que todas as vagas estejam preenchidas, isto é, do mais novo ao mais antigo/pela ordem inversa de escalonamento de acordo com as regras de escalonamento constantes da cláusula 5.^a do RAAA.

3- No âmbito do previsto nos números anteriores, é garantido ao SIPLA, de acordo com a legislação em vigor, o direito à informação.

4- O piloto, unilateralmente colocado numa base operacional terá direito, nos primeiros 15 dias contados da data da sua colocação nessa base operacional a alojamento em hotel com pequeno-almoço incluído e transporte (hotel-aeroporto-hotel), sendo os respetivos custos suportados pela Portugália.

5- A partir do décimo-sexto dia e até ao sexagésimo dia de colocação na nova base operacional, o piloto terá direito, a título de ajudas de custo adicionais, a auferir o montante diário de 75,00 € (setenta e cinco euros) se a previsão da colocação na base operacional for inferior a um ano, sempre sem prejuízo das demais componentes variáveis e ajudas de custo referentes ao trabalho prestado.

6- O piloto terá direito a seis dias livres de serviço precedentes à data de colocação na base de destino.

7- Durante o período de transferência temporária o piloto auferirá, a título de comparticipação nos encargos relacionados com a mudança temporária da sua residência, um montante mensal de 1000,00 € (mil euros).

8- Nos primeiros dois anos de transferência definitiva o piloto auferirá, a título de comparticipação nos encargos relacionados com a mudança da sua residência, um montante mensal de 1000,00 € (mil euros).

9- Caso a transferência definitiva cause prejuízo sério ao trabalhador e seja por este invocado, pode este resolver o contrato tendo direito a uma compensação negociada com a Portugália, mas que nunca poderá ser inferior ao valor correspondente a uma remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

10- O piloto poderá acordar na troca com um colega colocado na mesma base e que desempenhe as mesmas funções, passando a ocupar o lugar que aquele ocupava na lista dos pilotos unilateralmente identificados pela Portugália para preenchimento de vagas nessa base operacional e *vice-versa*.

Cláusula 11.^a

Regime de transferência temporária

1- A Portugália poderá proceder à colocação temporária de pilotos, em regime de transferência temporária, numa base operacional onde existam pilotos colocados noutros regimes se verificadas as seguintes condições:

a) Necessidade de reforço temporário, por período nunca superior a seis meses, do número de tripulações afetas à base operacional. Nesta situação, a transferência temporária nunca irá para além de 6 meses;

b) Preenchimento temporário de vagas caso não existam pilotos voluntários ou passíveis de colocação em regime de obrigatoriedade, não podendo neste caso a transferência temporária prolongar-se para além do final do mês de dezembro subsequente, sendo, no entanto, renovada automaticamente caso subsista a impossibilidade de preenchimento das vagas disponíveis.

2- Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, fundamento de necessidade temporária da empresa as seguintes situações:

a) Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de incapacidade temporária, cessando automaticamente a transferência temporária quando se efetivar o regresso à atividade do piloto substituído;

b) Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de formação, por promoção ou progressão técnica, cessando automaticamente a transferência temporária no final do mês seguinte à data da largada do piloto substituído ou do regresso deste à base operacional.

3- A colocação neste regime pode iniciar-se em qualquer altura, terminando na data prevista e de acordo com cada uma das diferentes situações que deram origem à aplicação deste regime.

4- O recurso à transferência temporária só pode ter lugar após terem sido colocados, de acordo com as vagas do plano em vigor, todos os pilotos em regime de voluntariado para o equipamento e função considerados.

5- Durante o período em que vigorar a transferência temporária, cuja duração seja superior a um mês, por acréscimo ao regime de facilidades de passagens aéreas, o piloto terá direito a usufruir, por cada mês de calendário, de três bilhetes de avião de ida e volta gratuito, entre a base em que se encontra deslocado e a base correspondente ao seu local de trabalho, para o próprio, em classe executiva e equipamento do grupo TAP com sujeição a disponibilidade de espaço, e desde que se trate de deslocação entre o local em que se encontra a exercer funções e o local da sua residência habitual.

Cláusula 12.^a

Processamento em caso de permanência de vagas

1- Se, após a publicação do plano, e por via dos anteriores regimes não for possível preencher todas as vagas existentes para a base operacional, observar-se-á o seguinte:

a) As vagas manter-se-ão disponíveis até à publicação do plano subsequente, sendo dado conhecimento desta situação a todos os pilotos;

b) No período que medeia até ao plano subsequente, o preenchimento das vagas em regime de voluntariado ou, temporariamente, em regime de transferência temporária, será feito à medida que surjam interessados e

desde que a sua colocação permita garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de comandantes e oficiais pilotos colocados na base operacional, sendo as pretensões hierarquizadas e aceites pela data de entrada até completo preenchimento das vagas disponíveis;

c) Caso haja várias pretensões entregues no mesmo dia as mesmas serão hierarquizadas entre elas por antiguidade de serviço decrescente dos pilotos considerados sendo dada prioridade aos pilotos disponíveis para regime de voluntariado;

d) No período que medeia até ao plano subsequente, o preenchimento das vagas será feito na medida em que surjam oficiais pilotos na situação prevista no número 2, cláusula 10.^a;

e) Caso existam pilotos que, por via do disposto na parte final do número 2 da cláusula 6.^a, não tenham sido colocados na base operacional, apesar de existirem vagas disponíveis de acordo com o plano, ficarão os mesmos a aguardar colocação para o equipamento/função respetivo em lista de espera, sendo esta ordenada de acordo com a data na qual teriam sido normalmente colocados, não podendo essa lista conter um número de elementos superior às vagas não preenchidas do plano em vigor;

f) Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 9.^a, da lista de espera referida na alínea anterior resultarão todas as colocações posteriormente efetuadas para esse equipamento/função, até que sejam colocados todos os pilotos nela contemplados.

2- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de provimento externo das vagas existentes.

Cláusula 13.^a

Extinção de base ou de base operacional

1- A decisão de extinção de base deve ser previamente comunicada e fundamentada por escrito ao SIPLA nos termos da lei geral do trabalho.

2- Em caso de extinção de base, a Portugaláia fará todos os esforços para recolocar os pilotos de acordo com os critérios estabelecidos na cláusula 9.^a

Cláusula 14.^a

Cessação da colocação em base operacional

1- A cessação da colocação de um piloto numa base operacional efetua-se de acordo com o regime de voluntariado ou obrigatoriedade, nos termos previstos nas cláusulas 15.^a e 16.^a seguintes.

2- A cessação de colocação numa base operacional é feita prioritariamente em regime de voluntariado, só sendo utilizado o regime de obrigatoriedade quando se verificar não existirem pilotos voluntários.

3- No caso de existirem pilotos colocados na base operacional em regime de transferência temporária, a cessação da colocação incide primeiro sobre estes e só depois será utilizado o regime de voluntariado ou obrigatoriedade.

Cláusula 15.^a

Cessação da colocação em regime de voluntariado

1- O piloto de uma base operacional que pretender colocação na sede da empresa, ou em base operacional diferente daquela em que se encontra colocado, poderá em qualquer momento manifestar essa vontade por escrito.

2- A colocação do piloto na sede da empresa, ou nova base operacional, será efetuada logo que seja possível a sua substituição por um piloto colocado em regime de voluntariado ou obrigatoriedade.

3- A condição prevista no número 2 supra pode ser dispensada:

a) Por iniciativa da empresa;

b) A pedido do piloto nesse sentido, devidamente fundamentado, cabendo a decisão final ao diretor-geral depois de ouvidos o DOV, o SIPLA e os pilotos interessados.

4- Havendo vários interessados, a colocação na sede da empresa, ou nova base operacional, será efetuada por ordem decrescente de antiguidade de serviço, isto é, do mais antigo para o mais moderno, considerando-se na data do primeiro voo executado na sede da empresa ou nova base operacional.

Cláusula 16.^a

Cessação da colocação em regime de obrigatoriedade

A colocação operacional do piloto cessa obrigatoriamente quando:

a) De acordo com o plano, haja diminuição dos quadros da base operacional, sendo a empresa obrigada a definir a data de colocação na sede da empresa ou noutra base operacional. O tempo mínimo de aviso ao piloto para a colocação na sede da empresa ou noutra base operacional é, neste caso, de seis meses, contados a partir da tomada de conhecimento pelo piloto da decisão da empresa, através de comunicação escrita do piloto chefe ou do DOV. O tempo mínimo de aviso poderá ser reduzido se para tal existir acordo escrito, firmado entre a Portugália e o piloto em data posterior à da tomada de conhecimento da decisão pelo piloto. A nomeação e subsequente colocação na sede da empresa são feitas por ordem crescente de antiguidade de serviço, isto é, do mais moderno para o mais antigo, de entre os pilotos que tenham sido colocados na base operacional desde a publicação do plano imediatamente anterior. Quando não existam pilotos nestas condições, serão considerados os restantes pilotos da base operacional, sendo a colocação na sede da empresa ou noutra base operacional feita igualmente por ordem crescente de antiguidade de serviço;

b) O piloto optar pela promoção para diferente função daquela que desempenha na base operacional. A colocação na sede da empresa ou noutra base operacional é feita à data da promoção;

c) O piloto optar por progressão técnica. A colocação na sede da empresa ou noutra base operacional é feita à data da largada no novo equipamento;

d) O piloto for sujeito a reconversão técnica, ou optar pela transição para equipamento inexistente na base operacional. A colocação na sede da empresa ou noutra base operacional é feita à data da largada no novo equipamento.

Cláusula 17.^a

Cessação da transferência temporária

A transferência temporária para uma base operacional termina obrigatoriamente se à data prevista para a sua cessação, nos termos da cláusula 11.^a, número 1, alínea b), houver pilotos na sede da empresa ou noutra base operacional propostos em regime de voluntariado para a vaga respetiva.

Cláusula 18.^a

Encargos com a colocação na sede da empresa

1- A Portugália assume os encargos de deslocação do piloto apenas no caso da colocação na sede da empresa ser feita por força do estabelecido na cláusula 16.^a alínea a), sendo pago nesse caso um subsídio de deslocação, destinado a fazer face aos encargos diretamente relacionados com a mudança de residência, desde que devidamente comprovados, até um montante máximo de 5000,00 € (cinco mil euros).

2- Sem prejuízo da legislação aplicável e das políticas aplicáveis em vigor sobre o assunto, a Portugália e o SIPLA acordarão, em cada situação específica, os montantes de compensação a serem atribuídos aos pilotos que sejam obrigados a mudar de local de trabalho, por força da cessação do seu posto na base operacional de origem, não podendo este valor ser superior a quatro (4) vencimentos base (VB).

Cláusula 19.^a

Disposições finais e transitórias

1- Os pilotos, cujo local de trabalho se situe numa das bases atualmente existentes, serão, em caso de redução do quadro da base a que estão adstritos, ordenados entre si pela data da sua primeira colocação nessa base, e, enquanto se mantiverem na mesma função e equipamento, serão considerados como sendo mais antigos do que qualquer outro piloto colocado nessa base após a entrada em vigor deste regulamento.

2- Entende-se como data da primeira colocação o primeiro dia do mês em que teve início a atividade de voo do piloto na base do seu local de trabalho à data da transferência, independentemente da função técnica em que tal se tenha verificado.

3- Caso o piloto opte por progressão técnica, transição, ou seja, sujeito a reconversão técnica que obrigue a cessação de colocação na base que constitui o local de trabalho do trabalhador piloto, deixará este de estar abrangido pela presente cláusula a partir da data de colocação na base de destino, desde que essa data seja posterior à entrada em vigor do presente regulamento.

4- Os oficiais pilotos considerados, sendo voluntários, permanecerão na base operacional em que se encontrarem aquando da entrada em vigor deste regulamento, ocupando as vagas definidas pelo plano inicial, e serão ordenados entre si pela antiguidade de serviço.

5- Para efeitos do número anterior, enquanto o oficial piloto permanecer na mesma função e equipamento, será, em caso de redução do quadro daquela base operacional, considerado como sendo mais antigo do que qualquer outro oficial piloto colocado na mesma base operacional após a entrada em vigor deste regulamento.

6- O disposto nos números anteriores da presente cláusula é aplicável a comandantes e oficiais pilotos a prestar serviço em qualquer das bases existentes e em funcionamento à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Depositado em 19 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 53/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula única

Revisão do acordo de empresa

1- A CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (doravante conjuntamente designadas como «partes»), acordam na quinta revisão do acordo de empresa entre as mesmas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023.

2- Em resultado do disposto no número anterior, é corrigida a numeração da cláusula 33.^a e são alteradas as cláusulas 1.^a, 35.^a, 55.^a e 57.^a-A e o anexo I, que passam a ter a redação indicada abaixo.

3- Nos termos do artigo 478.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, as alterações introduzidas à cláusula 57.^a-A do acordo de empresa e ao anexo I têm efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024, relativamente ao ano de 2024.

4- Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, as partes consignam que a presente revisão do AE não altera o setor de atividade, profissional ou geográfico do AE, tal como definido na última revisão global do mesmo (publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023).

5- Nos termos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente acordo de empresa abrange, além da AEdP, um número aproximado de 563 trabalhadores.

6- Em resultado das alterações introduzidas no AE, procede-se à republicação integral do texto do mesmo.

«Cláusula 1.^a**Âmbito**

1- *(Mantém redação atual.)*

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, além da AEdP, um número aproximado de 563 trabalhadores.

3- *(Mantém redação atual.)*

4- *(Mantém redação atual.)*

Cláusula 33.^a**Horário flexível**

1- *(Mantém redação atual.)*

2- *(Mantém redação atual.)*

3- *(Mantém redação atual.)*

4- *(Mantém redação atual.)*

5- *(Mantém redação atual.)*

6- *(Mantém redação atual.)*

- 7- *(Mantém redação atual.)*
- 8- *(Mantém redação atual.)*
- 9- *(Mantém redação atual.)*

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

- 1- *(Mantém redação atual.)*
- 2- *(Mantém redação atual.)*
- 3- *(Mantém redação atual.)*
- 4- *(Mantém redação atual.)*
- 5- *(Mantém redação atual.)*

6- A alteração das escalas de turnos previamente definidas pela AEdP, com a consequente reafecção de um ou mais trabalhadores das respetivas equipas para turnos diferentes, é comunicada a cada um dos trabalhadores em causa com uma antecedência mínima de 7 dias, relativamente ao dia subsequente de descanso semanal do mesmo.

Cláusula 55.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

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

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, no máximo de 2 (dois) por ano civil, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à AEdP;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

2- A renúncia a dias de férias prevista na alínea *a)* do número anterior pode dizer respeito a férias já vencidas ou a férias a vencer no ano civil subsequente, cabendo a opção ao trabalhador, desde que a renúncia não implique que o mesmo fique com menos do que 20 dias de úteis de férias em cada ano civil, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

3- A comunicação referida na alínea *a)* do número 1 da presente cláusula tem de ser feita pelo trabalhador à AEdP com uma antecedência mínima de 24 horas ou, se tal não for possível, no próprio dia, estando sujeita a autorização, que pode ser recusada se a falta em causa for suscetível de causar prejuízo ao normal funcionamento da área funcional do trabalhador ou à AEdP.

4- O disposto nos números anteriores não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido ou vincendo.

Cláusula 57.^a-A

Aumentos salariais 2024-2026

1- Relativamente ao ano de 2024, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2023 auferiam uma retribuição base:

a) Igual ou inferior a 1754,49 € terão um aumento naquela no valor de 52,63 € (cinquenta e dois euros e sessenta e três cêntimos);

b) Superior a 1754,49 € terão um aumento naquela de 3 %.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada para 2024, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 52,63 € (cinquenta e dois euros e sessenta e três cêntimos.) Neste último caso, estes trabalhadores terão direito a um aumento da retribuição base correspondente à diferença entre 52,63 € (cinquenta e dois euros e sessenta e três cêntimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida para 2024.

3- Relativamente ao ano de 2025, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2024 auferiram uma retribuição base:

a) Inferior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro cêntimos) terão um aumento naquela no valor de 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos);

b) Igual ou superior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro cêntimos) terão um aumento naquela de 2 %.

4- Relativamente ao ano de 2026, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2025 auferiram uma retribuição base:

a) Inferior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro cêntimos) terão um aumento naquela no valor de 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos);

b) Igual ou superior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro cêntimos) terão um aumento naquela de 2 %.

5- O disposto na alínea a) dos números 3 e 4 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada para 2025 e 2026, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos.) Neste último caso, estes trabalhadores terão direito a um aumento da retribuição base correspondente à diferença entre 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida para 2025 e 2026, respetivamente.

ANEXO I

Ano de 2024							
Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2.450,59 €	3.145,59 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1.747,02 €	2.450,59 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1.566,64 €	1.747,02 €		
	8			1.405,62 €	1.566,64 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1.171,23 €	1.405,62 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1.054,04 €	1.171,23 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	931,75 €	1.054,04 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1.171,23 €	1.405,62 €	1.566,64 €	1.747,02 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1.054,04 €	1.171,23 €	1.405,62 €	1.566,64 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	931,75 €	1.054,04 €	1.171,23 €	1.405,62 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.				
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	841,05 €	931,75 €	1.054,04 €	
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	820,00 €	841,05 €	931,75 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		820,00 €	841,05 €	
1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.			820,00 €		

Ano de 2025							
Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2.502,70 €	3.208,50 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1.799,13 €	2.502,70 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1.618,75 €	1.799,13 €		
	8			1.457,73 €	1.618,75 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1.223,34 €	1.457,73 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1.106,15 €	1.223,34 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	983,86 €	1.106,15 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1.223,34 €	1.457,73 €	1.618,75 €	1.799,13 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1.106,15 €	1.223,34 €	1.457,73 €	1.618,75 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	983,86 €	1.106,15 €	1.223,34 €	1.457,73 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.				
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	893,16 €	983,86 €	1.106,15 €	
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	855,00 €	893,16 €	983,86 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		855,00 €	893,16 €	
1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.			855,00 €		

Ano de 2026							
Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2.554,81 €	3.272,67 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1.851,24 €	2.554,81 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1.670,86 €	1.851,24 €		
	8			1.509,84 €	1.670,86 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1.275,45 €	1.509,84 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1.158,26 €	1.275,45 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	1.035,97 €	1.158,26 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1.275,45 €	1.509,84 €	1.670,86 €	1.851,24 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1.158,26 €	1.275,45 €	1.509,84 €	1.670,86 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	1.035,97 €	1.158,26 €	1.275,45 €	1.509,84 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.				
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	945,27 €	1.035,97 €	1.158,26 €	
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	900,00 €	945,27 €	1.035,97 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		900,00 €	945,27 €	
1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.			900,00 €		

»

Texto consolidado

«CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM (doravante designada de «AEdP») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pela associação sindical outorgante.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, além da AEdP, um número aproximado de 563 trabalhadores.

3- A AEdP tem por objeto social, em regime de gestão delegada, na área do município do Porto:

a) A gestão e exploração dos sistemas públicos de captação e distribuição de água e de drenagem e tratamento de águas residuais;

b) A gestão e exploração dos sistemas públicos de águas pluviais e respetivas ampliações em arruamentos existentes;

c) A realização de trabalhos de limpeza e desobstrução de linha de água, rios e ribeiras urbanas, bem como a sua reabilitação e renaturalização;

d) A realização de trabalhos necessários à melhoria das áreas e águas balneares;

e) A definição da estratégia energética municipal integrada, tendo em vista a obtenção de eficiências operacionais, a disponibilização de uma oferta integrada, o combate à pobreza energética e a redução das emissões de GEE (gases com efeito de estufa), e respetiva monitorização;

f) A gestão dos contratos de fornecimento de energia elétrica dos consumos próprios e públicos do Município do Porto, monitorização e gestão da utilização energética nas instalações municipais e nas infraestruturas de iluminação pública e arquitetónica;

g) Gestão e apoio à gestão do contrato de concessão de distribuição de energia elétrica em baixa tensão, em que é concedente o Município do Porto;

h) A implementação de projetos de eficiência energética em instalações municipais;

i) A gestão e desenvolvimento da rede de carregadores para veículos elétricos;

j) A construção, operação e manutenção de instalações de produção de energia renovável na esfera das instalações municipais, tendentes à promoção do autoconsumo;

k) O desenvolvimento de comunidades energéticas renováveis no âmbito geográfico do Município do Porto;

l) A atuação como operador de mercado, transacionando a energia excedente do autoconsumo, incluindo a compra e a venda a grosso e a retalho de eletricidade, desde que devidamente licenciado para o efeito, nos termos da lei geral;

m) Acessoriamente, a empresa poderá exercer outras atividades relacionadas com o seu objeto social.

2- Para efeitos do disposto no número 1:

a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades, ao serviço da AEdP em qualquer regime de mobilidade;

b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação.

Cláusula 3.^a

Vigência e renovação

1- O período de vigência do AE é de 2 (dois) anos, contados a partir da data que resultar da cláusula anterior.

2- Após o período de vigência de 2 (dois) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de 12 meses, sem prejuízo do direito de qualquer uma das partes a poder denunciar a qualquer altura.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou desenvolvimento profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

- a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

- a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Proibição de discriminação

1- AAEdP não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à AEdP 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 6.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 7.^a**Proibição de assédio**

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

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da AEdP, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

4- À prática de assédio aplica-se o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias da AEdP e dos trabalhadoresCláusula 8.^a**Deveres gerais das partes**

1- A AEdP e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a**Deveres da AEdP**

1- A AEdP deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Cumprir as disposições do presente AE;
- l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;
- m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;
- n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;

o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da AEdP, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);

p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da AEdP.

2- Na organização da atividade, a AEdP deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- A AEdP deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- A AEdP deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da AEdP;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

e) Cumprir as ordens e instruções da AEdP, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

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

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

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE;

l) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;

m) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existente, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

n) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

o) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verificarem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

p) Utilizar os instrumentos e equipamento que a tal sejam obrigados, definidos em regulamento interno;

q) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

r) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de trabalho, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da AEdP como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de liderança ou que tenham sob a sua dependência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Promover a eficiência e racionalização das áreas funcionais, adotando ou propondo as medidas adequadas;
- b) Gerir as várias atividades sob a sua dependência e cooperar com as demais lideranças no sentido de que os objetivos da AEdP sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das atividades/tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
- e) Dar resposta em tempo útil a todos os pedidos que lhes forem apresentados;
- f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazer as advertências de forma tão reservada quanto possível.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 da presente cláusula, consideram-se designadamente regimes especiais os de trabalhadores com vínculo de emprego público, os quais se mantêm vinculados aos deveres previstos na legislação dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como ao regime disciplinar aí previsto.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à AEdP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ele indicada;
- i) 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;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Admissão de trabalhadores

Cláusula 12.^a

Noção de período experimental

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

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

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 13.^a

Duração do período experimental

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

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

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

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

Cláusula 14.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 15.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

- a) Funções de liderança, com reporte direto ao conselho de administração, ao diretor-geral ou equivalente;
- b) Funções de liderança que impliquem especial relação de confiança em relação aos titulares de funções identificados na alínea anterior;
- c) Funções de assessoria ou de secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos referidos na alínea a).

CAPÍTULO V

Atividade do trabalhador

Cláusula 17.^a

Determinação da atividade do trabalhador

1- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da AEdP.

2- Os trabalhadores serão posicionados pela empresa, segundo a função que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais previstas no anexo I do presente AE.

3- Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho ou o acordo de mobilidade que justifica a prestação da atividade ao serviço da AEdP concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

4- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 18.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da AEdP não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 19.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato ou do acordo de mobilidade que justifique o exercício de funções ao serviço da AEdP.

2- Quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, a AEdP deverá procurar outro posto de trabalho que possa ser atribuído ao trabalhador, desde que tal se revele adequado e eficiente para a atividade da empresa.

3- Caso ao posto de trabalho encontrado nos termos do número anterior corresponda uma retribuição inferior àquela que o trabalhador vinha auferindo, a alteração de posto de trabalho só ocorrerá mediante acordo do trabalhador e após autorização concedida pelas autoridades laborais.

4- Caso a alteração de posto de trabalho não seja possível, nos termos dos números anteriores da presente cláusula, o contrato de trabalho caducará.

5- No caso de trabalhador ao serviço da AEdP pertencente aos quadros de outra entidade ou empresa, o disposto na primeira parte do número 2 da presente cláusula implica a cessação do contrato ou acordo que sirva de base ao desempenho de funções do trabalhador ao serviço da AEdP, sempre que não seja possível a afetação do trabalhador a outro posto de trabalho, nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula.

Cláusula 20.^a

Atividades desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as atividades correspondentes à função para que se encontra contratado ou para a qual foi admitido ao serviço da AEdP, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida função, as atividades mais adequada às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A função contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da AEdP, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente AE, compreende as atividades que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas em funções enquadradas no mesmo grupo funcional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.

4- Sempre que o exercício de atividades acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 21.^a

Mobilidade funcional

1- A AEdP pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente atividades não compreendidas na função contratada.

2- A ordem de alteração deve ser comunicada por escrito, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 5 anos.

3- A alteração de atividades implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para a função que vai exercer, desde que mais favorável.

4- Com a alteração de função o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente à mesma.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho dos trabalhadores é a área do Município do Porto, incluindo cada uma das instalações que a AEdP tenha dentro da mesma, bem como o domicílio do trabalhador, sempre que este último exerça aí habitualmente funções.

2- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de trabalho, para fora do Município do Porto, a AEdP assegurará o transporte dos mesmos.

3- Sempre que um trabalhador trabalhe habitualmente fora das instalações da AEdP, deverá sempre iniciar a sua jornada de trabalho nas instalações da AEdP ou em qualquer outro local indicado por esta última.

Cláusula 23.^a

Transferência do local de trabalho

1- A AEdP pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da AEdP o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação.

5- No caso de transferência definitiva que cause prejuízo sério ao trabalhador:

a) O trabalhador contratado pela AEdP pode resolver o contrato, tendo direito à compensação legalmente prevista;

b) Os trabalhadores a exercerem funções na AEdP em qualquer regime de mobilidade, poderão pôr unilateralmente termo ao regime de mobilidade.

Cláusula 24.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da AEdP, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;

c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o trabalhador requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a AEdP apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 25.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- A AEdP deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VII

Organização dos tempos de trabalho

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho da generalidade dos trabalhadores não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais nem 7 (sete) horas diárias.

2- No caso de trabalhadores afetos a áreas funcionais a funcionar em regime de laboração contínua, que não podem ser interrompidas, o período normal de trabalho pode ter mais 1 (uma) hora por dia e mais 5 (cinco) horas por semana.

3- No caso previsto no número anterior, e enquanto os trabalhadores estiverem sujeitos a esse período normal de trabalho, os mesmos terão direito a um acréscimo remuneratório, processado como «acrécimo PNT», no valor bruto correspondente à proporção do aumento do período normal de trabalho face à generalidade dos trabalhadores.

4- O acréscimo remuneratório previsto no número anterior:

a) Será considerado para efeitos de cálculo da retribuição horária prevista na cláusula 57.^a, nos subsídios de férias e de Natal, para a remuneração a considerar na cláusula 67.^a, número 1, bem como em qualquer outra disposição legal que use como referência de cálculo a retribuição base;

b) Deixará de ser devido no momento em que o trabalhador volte a estar, por qualquer motivo, sujeito ao período normal de trabalho previsto no número 1 da presente cláusula.

5- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 (trinta) minutos nem superior a 2 (duas) horas, não considerado tempo de trabalho, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração inferior a 1 hora, de modo a que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.

3- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 28.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à AEdP determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a AEdP deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 29.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A AEdP elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

- a) Firma ou denominação da AEdP;
- b) Atividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da AEdP ou de estabelecimento desta última;
- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A AEdP está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 30.^a

Alteração de horário de trabalho

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e a AEdP não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos.

Cláusula 32.^a

Horário fixo

Entende-se por horário fixo 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 33.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, fora do período abrangido pelas plataformas fixas.

2- Serão fixadas ao trabalhador 2 (duas) plataformas fixas, as quais não podem ter, no seu conjunto duração inferior a 4 horas e 30 minutos, e isoladamente duração inferior a 1 (uma) hora.

3- Na gestão dos tempos de trabalho feita pelo trabalhador, este:

a) Não pode ultrapassar uma média semanal de 35 (trinta e cinco) horas, num período de referência de 1 (um) mês;

b) Tem de cumprir com o disposto na cláusula 27.^a

4- Se o trabalhador previr ultrapassar a média semanal prevista na alínea a) do número anterior, deverá solicitar autorização prévia expressa à sua respetiva liderança para o fazer, indicando o número de horas em causa e o fundamento para esse desvio. Caso esse desvio seja aprovado pela respetiva liderança, as horas em causa terão de ser compensadas com trabalho a menos no mês subsequente, não podendo haver acumulação de horas por mais do que um mês.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, não serão aprovados desvios superiores a 7 horas em cada mês.

6- No final do período de referência previsto no número anterior, é efetuado o apuramento de horas prestadas pelo trabalhador, dando lugar:

a) À marcação de uma falta por cada período igual a 7 (sete) horas de trabalho em falta;

b) À marcação de ausência pelo período de trabalho em falta que, após a aplicação da alínea anterior, seja inferior a 7 (sete) horas;

c) À atribuição de crédito de horas, pelo período prestado em acréscimo, a contar no período de referência seguinte àquele que lhe deu origem.

7- Para efeitos do disposto nas alíneas a) e b) do número 4, o total de faltas e ausências serão reportadas ao último ou últimos dias do período de referência a que o débito respeita.

8- Em áreas funcionais com mais de um trabalhador, as plataformas fixas serão fixadas de forma a que, por cada função, cubram todo o período de funcionamento das referidas áreas funcionais.

9- Para efeitos do disposto no número anterior, serão considerados os horários de trabalho de todos os trabalhadores da área funcional com as mesmas ou idênticas funções.

Cláusula 34.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de pausa de 30 (trinta) minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de 5 (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 30 (trinta) minutos de trabalho ao período normal de trabalho diário estipulado nos termos da cláusula 26.^a deste AE (Período normal de trabalho.)

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos a organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores rodam entre dois ou mais turnos previamente fixados, estando assim sujeitos às diferentes variações de horários de trabalho.

2- Devem ser organizados diferentes turnos de trabalhadores sempre que o período de funcionamento da área funcional a que os mesmos estejam afetos ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

4- Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos,

dois dias de descanso em cada período de sete dias.

5- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se designadamente serviços que não podem ser interrompidos as atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade dos serviços essenciais de abastecimento de água, drenagem urbana e iluminação pública.

6- A alteração das escalas de turnos previamente definidas pela AEdP, com a consequente reafectação de um ou mais trabalhadores das respetivas equipas para turnos diferentes, é comunicada a cada um dos trabalhadores em causa com uma antecedência mínima de 7 dias, relativamente ao dia subsequente de descanso semanal do mesmo.

Cláusula 36.^a

Regime de prevenção

1- Os trabalhadores afetos à prestação de serviço público essencial poderão ser colocados pela AEdP em regime de prevenção.

2- Quando em regime de prevenção o trabalhador terá de estar contactável e disponível para ser chamado para trabalhar em caso de necessidade da AEdP relacionada com os serviços essenciais a que está afeto.

3- O regime de prevenção não obriga à permanência do trabalhador no seu local de trabalho, podendo o mesmo assim dedicar-se à sua vida pessoal, sem prejuízo do disposto no número anterior.

4- A AEdP comunicará ao trabalhador, com pelo menos 7 dias de antecedência, os dias em que o mesmo estará em regime de prevenção.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, serão elaboradas as respetivas escalas de prevenção, identificando os dias em que cada trabalhador estará em regime de prevenção. As escalas de prevenção deverão ser preferencialmente rotativas por todos os trabalhadores da respetiva equipa de trabalho que exerçam a mesma função.

SECÇÃO III

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 37.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de funções de liderança;
- b) Funções de confiança ou apoio a membros do conselho de administração ou lideranças de 1.º nível organizacional;
- c) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares ou outros que, pela sua natureza, só possam ser efetuados, total ou parcialmente, fora dos limites do horário de trabalho;
- d) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações da AEdP, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

SECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 38.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela AEdP.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a AEdP;

c) A tolerância de 15 minutos prevista no número 2 da cláusula 26.^a;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;

e) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao trabalho que implique perda de retribuição, desde que por iniciativa, ou com a concordância do trabalhador;

f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, total ou parcial, da AEdP, nos termos previstos na lei.

Cláusula 39.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades das áreas funcionais, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela AEdP, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 40.^a

Limites de duração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

a) A 200 horas por ano;

b) A 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 41.^a

Noção de trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 (vinte e duas) de um dia e as 7h00 (sete) do dia seguinte.

SECÇÃO VI

Dispensas

Cláusula 42.^a

Dia de aniversário

1- O trabalhador tem direito a dispensa da prestação de trabalho no dia do seu aniversário, sem perda do direito à remuneração.

2- Caso o dia de aniversário coincida com dia de descanso ou feriado, a dispensa deverá ser gozada no dia útil seguinte.

3- Excepcionalmente, quando previamente solicitado pelo trabalhador e acompanhado de parecer favorável da liderança da respetiva área funcional a que o mesmo pertence, a AEdP pode autorizar que a dispensa da prestação do trabalho seja gozada noutro dia.

4- Em ano comum é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de

fevereiro.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 43.^a

Duração do período das férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de antiguidade com trabalho efetivo.

Cláusula 44.^a

Feriados

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado feriado o dia de São João (24 de junho.)

Cláusula 45.^a

Tolerância de ponto

1- Sempre que a Câmara Municipal do Porto atribua tolerância de ponto nos dias abaixo indicados, a AEdP atribuirá igualmente tolerância de ponto aos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) 24 de dezembro ou outro dia por ocasião do Natal;
- c) 31 de dezembro ou outro dia por ocasião do Ano Novo.

2- No caso de trabalhadores afetos a serviços essenciais, em que não se revele possível o gozo da tolerância de ponto por todos os trabalhadores das respetivas equipas no dia em causa, serão elaboradas escalas para que o gozo da tolerância de ponto seja gozado por todos, no máximo, nos 15 dias seguintes.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 46.^a

Noção de falta

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

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

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

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 48.^a;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 49.^a, respetivamente;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 48.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

- 1- O trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
 - b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
 - c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
 - d) Até um dia para deslocação a funeral por falecimento de parente no 3.º grau da linha colateral.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 49.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

- 1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.
- 2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.
- 3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.
- 4- Para justificação da falta, o trabalhador deverá entregar à AEdP, no prazo previsto no número 1 da cláusula 51.^a:
- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
 - c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 50.^a

Comunicação de falta ou ausência

- 1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- 3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho

por impedimento prolongado.

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

Cláusula 51.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- Nos 5 dias seguintes à ausência o trabalhador tem de apresentar prova do facto invocado para a justificação da mesma.

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

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

4- A apresentação à AEdP de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 52.^a

Efeitos de falta justificada

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

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

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

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

c) A prevista na cláusula 49.^a;

d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 47.^a quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na cláusula 49.^a é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 53.^a

Efeitos de falta injustificada

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

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

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

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

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

b) Sendo superior a trinta minutos, a AEdP pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente

O disposto nos artigos 15.^o e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho prevalece, quanto às matérias aí previstas, sobre o disposto no presente AE, relativamente aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 55.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

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

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, no máximo de 2 (dois) por ano civil, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à AEdP;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

2- A renúncia a dias de férias prevista na alínea a) do número anterior pode dizer respeito a férias já vencidas ou a férias a vencer no ano civil subsequente, cabendo a opção ao trabalhador, desde que a renúncia não implique que o mesmo fique com menos do que 20 dias de úteis de férias em cada ano civil, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

3- A comunicação referida na alínea a) do número 1 da presente cláusula tem de ser feita pelo trabalhador à AEdP com uma antecedência mínima de 24 horas ou, se tal não for possível, no próprio dia, estando sujeita a autorização, que pode ser recusada se a falta em causa for suscetível de causar prejuízo ao normal funcionamento da área funcional do trabalhador ou à AEdP.

4- O disposto nos números anteriores não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido ou vincendo.

CAPÍTULO X

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 56.^a

Retribuição base

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, as retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2- Os trabalhadores que sejam admitidos para os grupos funcionais e categorias profissionais das tabelas do anexo I, mas que tenham uma experiência relevante para a função inferior a 2 (dois) anos, terão direito à retribuição base mínima «sem experiência relevante» prevista na coluna zero dos níveis retributivos das tabelas do anexo I.

3- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) Considera-se «experiência relevante» o período de tempo em que o trabalhador esteve a exercer funções iguais ou equivalentes àquelas para as quais é admitido, ao abrigo de uma relação laboral na AEdP ou em entidade externa;

b) Logo que o trabalhador atinja os 2 anos de experiência relevante na função, o mesmo terá automaticamente direito à retribuição base mínima prevista para a função inerente à respetiva categoria.

4- O disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores com a categoria profissional de «fiscal», «auxiliar especializado», «auxiliar geral».

5- O disposto nos números 2 a 4 da presente cláusula é apenas aplicável aos trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor dos números 2 a 4 da presente cláusula.

Cláusula 57.^a

Opção pela remuneração base de origem

1- Os trabalhadores com vínculo de emprego público suspenso que se encontrem a exercer funções na AEdP em regime de cedência de interesse público poderão, a todo o tempo, optar pela remuneração base que lhes seria devida na posição jurídico-funcional de origem, através de comunicação escrita dirigida à AEdP.

2- Uma vez realizada a opção referida no número anterior pelo trabalhador, a mesma produzirá os seus efeitos pelo período mínimo de 1 (um) ano, não podendo o trabalhador voltar a optar pela remuneração base aplicável na AEdP antes de findo esse período.

3- Os trabalhadores que optem pela remuneração base da posição jurídico-funcional de origem deixarão de ter direito ao valor da retribuição base que seja praticada pela AEdP, nos termos previstos nas cláusulas 56.^a e 57.^a-A, e a decorrente da política remuneratória vigente na empresa, continuando a aplicar-se todas as demais matérias previstas neste AE.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o período durante o qual o trabalhador opte pela remuneração base que lhe seria devida na posição jurídico-funcional de origem não será considerado para nenhum

efeito na política remuneratória da AEdP, designadamente para quaisquer aumentos retributivos que sejam determinados ao abrigo da mesma ou para preenchimento de qualquer critério, incluindo tempo de serviço, necessário para ter acesso a aumentos retributivos decorrentes da política remuneratória.

Cláusula 57.^a-A

Aumentos salariais 2024-2026

1- Relativamente ao ano de 2024, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2023 auferiam uma retribuição base:

a) Igual ou inferior a 1754,49 € terão um aumento naquela no valor de 52,63 € (cinquenta e dois euros e sessenta e três cêntimos);

b) Superior a 1754,49 € terão um aumento naquela de 3 %.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada para 2024, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 52,63 € (cinquenta e dois euros e sessenta e três cêntimos.) Neste último caso, estes trabalhadores terão direito a um aumento da retribuição base correspondente à diferença entre 52,63 € (cinquenta e dois euros e sessenta e três cêntimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida para 2024.

3- Relativamente ao ano de 2025, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2024 auferiam uma retribuição base:

a) Inferior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro cêntimos) terão um aumento naquela no valor de 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos);

b) Igual ou superior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro cêntimos) terão um aumento naquela de 2 %.

4- Relativamente ao ano de 2026, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2025 auferiam uma retribuição base:

a) Inferior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro cêntimos) terão um aumento naquela no valor de 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos);

b) Igual ou superior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro cêntimos) terão um aumento naquela de 2 %.

5- O disposto na alínea *a)* dos números 3 e 4 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada para 2025 e 2026, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos.) Neste último caso, estes trabalhadores terão direito a um aumento da retribuição base correspondente à diferença entre 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida para 2025 e 2026, respetivamente.

Cláusula 58.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (*RH*) é a seguinte:

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

em que «*RM*» corresponde à retribuição base mensal, e «*n*» corresponde ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 59.^a

Subsídio de turno

1- É devido pagamento de subsídio de turno aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, nos termos previstos na cláusula 35.^a, nos seguintes montantes ilíquidos:

a) Para os trabalhadores afetos a turnos de laboração contínua (7 dias por semana e 24h por dia), um subsídio de turno no valor mensal de 325,00 € (trezentos e vinte e cinco euros);

b) Para os trabalhadores afetos a turnos que não funcionam em regime de laboração contínua, mas que funcionam 7 dias por semana, um subsídio de turno no valor mensal de 225,00 € (duzentos e vinte e cinco euros);

c) Para os demais trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, um subsídio de turno no valor mensal de 150,00 € (cento e cinquenta euros.)

2- O subsídio de turno inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mormente a título retributivo.

3- Os trabalhadores em regime de turno que, nos termos do número 1 da presente cláusula, tenham direito ao subsídio de turno previsto na alínea c), mas que auferam um subsídio de turno de valor superior, continuarão a auferir o mesmo valor de subsídio de turno, enquanto se mantiverem nesse regime de turnos.

Cláusula 60.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

A retribuição por isenção de horário de trabalho não pode ser inferior a:

a) 25 % da retribuição base em caso de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 13 % da retribuição base nas demais modalidades de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 61.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em trabalho efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base mensal, a ser pago no mês de junho.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 63.^a

Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago nos termos a cada momento previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 64.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;

b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 65.^a

Subsídio de prevenção

1- Caso seja escalado para estar de prevenção, nos termos previstos na cláusula 36.^a, o trabalhador tem direi-

to a um subsídio de 1,38 € (um euro e trinta e oito cêntimos) brutos por cada hora em que esteja de prevenção, sem prestar qualquer trabalho.

2- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar trabalho, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar, nos termos previstos neste AE.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores terão direito a um abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 68.^a

Distribuição de resultados

1- Sempre que em cada exercício financeiro a AEdP obtenha um resultado líquido de exercício positivo de valor superior a 3300 000,00 € (três milhões e trezentos mil euros), submeterá à consideração da assembleia geral uma distribuição dos resultados pelos trabalhadores ao seu serviço no valor máximo de 200 000,00 € (duzentos mil euros.) A proposta de distribuição dos resultados pelos trabalhadores será feita de acordo com as regras previstas na presente cláusula.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) Apenas será proposta a distribuição dos resultados pelos trabalhadores que, na avaliação de desempenho referente ao ano a que o exercício financeiro diz respeito, tenham tido uma avaliação de desempenho igual ou superior a 2, de acordo com o modelo de gestão de desempenho que se encontre em vigor na AEdP;

b) A distribuição dos resultados será proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado e desde que o trabalhador tenha pelo menos 6 meses de trabalho efetivo no ano a que diz respeito o exercício financeiro;

c) Os trabalhadores que passarem a trabalhar na AEdP durante o ano civil a que diz respeito o exercício financeiro, apenas integrarão a proposta de distribuição dos resultados se tiverem um mínimo de 6 meses de trabalho efetivo, sendo que nesses casos a distribuição dos resultados será proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado nesse ano;

d) Os trabalhadores que deixarem de trabalhar na AEdP durante o ano civil a que diz respeito o exercício financeiro não integrarão a proposta de distribuição dos resultados, exceto se o motivo para terem deixado de trabalhar seja a reforma ou aposentação do trabalhador, caso em que a distribuição dos resultados será proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado nesse ano.

3- Para efeitos do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior, considera-se como tempo de trabalho efetivo:

a) O gozo de licenças, faltas e dispensas previstas nos artigos 65.º, número 1 e número 2 e 252.º do Código do Trabalho;

b) As faltas por internamento do trabalhador, desde que seja apresentado documento comprovativo do internamento;

c) O crédito de horas e faltas dadas por trabalhador membro de uma das estruturas de representação coletiva prevista no artigo 404.º do Código do Trabalho, desde que dadas para o exercício dessas funções;

d) O exercício do direito à greve, desde que aquela não seja declarada ou executada de forma contrária à lei.

4- Na proposta a apresentar pela AEdP, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a concreta distribuição dos resultados por cada trabalhador será definida em função da avaliação de desempenho de cada um, correspondente a uma percentagem sobre a retribuição base do mesmo, com um mínimo de 10 % e um máximo de 90 %, nos seguintes termos:

a) As percentagens serão atribuídas a cada trabalhador em crescendo, de acordo com a avaliação de desempenho de cada um;

b) A trabalhadores com a mesma avaliação de desempenho será atribuída a mesma percentagem;

c) As percentagens a atribuir aos trabalhadores terão sempre em consideração a verba global máxima de distribuição dos resultados, indicada no número 1 da presente cláusula, sem prejuízo do indicado nas alíneas anteriores.

5- Sempre que, em resultado do disposto nos números anteriores e de aprovação pelo acionista da proposta nesse contexto apresentada pela AEdP, houver lugar à distribuição dos resultados pelos trabalhadores ao serviço desta última, a mesma será feita após a sua aprovação pelo acionista e uma vez fechado o ciclo de avaliação de desempenho do ano anterior.

6- Para efeitos do disposto no número 1 da presente cláusula, o resultado líquido de exercício de 3 300 000,00 € (três milhões e trezentos mil euros) deverá integrar já o efeito dos gastos com o pessoal de eventual participação nos resultados pelos trabalhadores, em cumprimento das normas contabilísticas aplicáveis.

7- Caso haja lugar a distribuição de resultados pelos trabalhadores nos anos de 2023 e de 2024, por referência aos exercícios financeiros de 2022 e 2023, respetivamente, as Partes acordam estabelecer um regime transitório excecional para esse ano, em que a concreta distribuição dos resultados por cada trabalhador será definida em função da avaliação de desempenho de cada um, correspondente a uma percentagem sobre a retribuição base do mesmo, com um mínimo de 15 % e um máximo de 80 %, aplicando-se, em tudo o demais, o disposto nos números anteriores.

Cláusula 69.^a

Ajudas de custo por deslocações em serviço

Os trabalhadores ao serviço da AEdP terão direito a ajudas de custo por deslocações em serviço nos termos previstos para a Administração Pública.

Cláusula 70.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores ao serviço da AEdP que não sejam beneficiários da ADSE terão direito a beneficiar do seguro de saúde subscrito pela empresa.

CAPÍTULO XI

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 71.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AEdP, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AEdP, com a antecedência mínima de 6 meses.

CAPÍTULO XII

Segurança e medicina no trabalho

Cláusula 72.^a

Segurança e saúde no trabalho

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

2- A segurança na AEdP tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3- É dever de todos os trabalhadores da AEdP participarem nas formações de segurança e saúde no trabalho, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

Cláusula 73.^a

Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores da AEdP ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de caráter preventivo, quando para tal forem convocados.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 74.^a

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobrevigência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 75.^a

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexas, bem como o regime jurídico da atividade empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão paritária com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, bem como propor novas categorias profissionais.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos de cada uma das associações sindicais signatárias, e com igual número de elementos por parte da AEdP.

3- A comissão paritária reunirá na sede da AEdP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada às restantes partes com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

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

5- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se para todos os efeitos como integrando este último.

ANEXO I

Ano de 2024							
Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2.450,59 €	3.145,59 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1.747,02 €	2.450,59 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1.566,64 €	1.747,02 €		
	8			1.405,62 €	1.566,64 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1.171,23 €	1.405,62 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1.054,04 €	1.171,23 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	931,75 €	1.054,04 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1.171,23 €	1.405,62 €	1.566,64 €	1.747,02 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1.054,04 €	1.171,23 €	1.405,62 €	1.566,64 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	931,75 €	1.054,04 €	1.171,23 €	1.405,62 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.				
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	841,05 €	931,75 €	1.054,04 €	
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	820,00 €	841,05 €	931,75 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		820,00 €	841,05 €	
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.			820,00 €	

Ano de 2025							
Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2.502,70 €	3.208,50 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1.799,13 €	2.502,70 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1.618,75 €	1.799,13 €		
	8			1.457,73 €	1.618,75 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1.223,34 €	1.457,73 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1.106,15 €	1.223,34 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	983,86 €	1.106,15 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1.223,34 €	1.457,73 €	1.618,75 €	1.799,13 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1.106,15 €	1.223,34 €	1.457,73 €	1.618,75 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	983,86 €	1.106,15 €	1.223,34 €	1.457,73 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.				
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	893,16 €	983,86 €	1.106,15 €	
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	855,00 €	893,16 €	983,86 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		855,00 €	893,16 €	
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.			855,00 €	

Ano de 2026							
Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2.554,81 €	3.272,67 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1.851,24 €	2.554,81 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1.670,86 €	1.851,24 €		
	8			1.509,84 €	1.670,86 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1.275,45 €	1.509,84 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1.158,26 €	1.275,45 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	1.035,97 €	1.158,26 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1.275,45 €	1.509,84 €	1.670,86 €	1.851,24 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1.158,26 €	1.275,45 €	1.509,84 €	1.670,86 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	1.035,97 €	1.158,26 €	1.275,45 €	1.509,84 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.				
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	945,27 €	1.035,97 €	1.158,26 €	
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	900,00 €	945,27 €	1.035,97 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		900,00 €	945,27 €	
1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.			900,00 €		

»

Porto, 15 de janeiro de 2024.

Pela CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM:

Ana Cabral, administradora.

Rúben Fernandes, administrador.

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

Fernando Gonçalves Fraga, mandatário e representante do SINTAP.

Depositado em 18 de fevereiro de 2024, a fl. 55 do livro n.º 13, com o n.º 49/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra

Entre:

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA

E

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal;

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT;

Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

É celebrado hoje, em Lisboa, dia 29 de janeiro de 2024, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, (BTE) n.º 48, de 29 de dezembro de 2020 (AE CTT Expresso 2020), com revisões parciais posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023, neste último se incluindo também, nos termos do artigo 494.º, número 2 e número 4, do Código do Trabalho, o texto consolidado do AE CTT Expresso 2020, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito e produção de efeitos

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo incidem sobre as remunerações base mensais auferidas à data de 31 de dezembro de 2023 e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 (inclusive), vigorando nos termos previstos nas cláusulas 2.ª e 3.ª do AE CTT Expresso 2020.

3- O AE abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT Expresso 2020.

Cláusula 2.ª

Aumentos remuneratórios

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, ao serviço da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA à presente data, é garantido, a partir de 1 de janeiro de 2024 (inclusive) um aumento de 66,00 € em relação ao valor das remunerações base mensais que auferiam à data de 31 de dezembro de 2023.

2- Os valores da tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do número 1 do anexo III do AE CTT Expresso 2020, na redação constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023, passam, com efeitos a 1 de janeiro de 2024 (inclusive), a ser os que constam do anexos III do presente acordo.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas, e de carreira profissional e matéria pecuniária

1- Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional (cláusula 40.^a, número 2, 49.^a e 50.^a)

		Pontos necessários								
		4,5	6	6	6	6	6	4	4	6
		Posições								
Categoria Profissional	Grau de Qualificação	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	I	836,00	860,50	884,50	944,50	979,50	1 019,50	1 091,50	1 137,50	1 210,50
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	II	846,00	877,50	900,50	965,50	1 005,50	1 046,50	1 121,50	1 168,50	1 257,50
Técnico/a sénior	III	906,50	946,50	975,50	1 051,50	1 097,50	1 148,50	1 231,50	1 294,50	1 373,50
Técnico/a especialista	IV	1 108,50	1 187,50	1 238,50	1 290,50	1 347,50	1 407,50	1 501,50	1 569,50	1 658,50

Cláusula 3.^a**Subsídio de refeição**

O valor do subsídio de refeição previsto na cláusula 44.^a, número 1 do AE CTT Expresso, fixado no número 2.1 do anexo III do referido AE, é aumentado para 9,35 €.

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 773 trabalhadores.

Lisboa, 29 de janeiro de 2024.

Pela CTT EXPRESSO - Serviços Postais e Logística, SA:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de presidente do conselho de administração.

António Pedro Ferreira Vaz da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

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

José António de Jesus Arsénio, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Victor Manuel Antunes Ferreira, secretário-geral adjunto, na qualidade de mandatário.

Ilídio Salgado Marçal, secretário-geral adjunto, na qualidade de mandatário.

Luís Miguel Rodrigues Ferreira, secretário nacional, na qualidade de mandatário.

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

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, presidente da direção e da comissão executiva, na qualidade de mandatário.

José Luis Silva Couto, vogal da direção e da comissão executiva, na qualidade de mandatário.
Belmiro Santos Veloso Fernandes, vogal da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

Samuel Pedro Monteiro Vieira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.
Pedro Nuno Pereira Martins, vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, presidente da direção, na qualidade de mandatário.
José Manuel Caiado Raposo, vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.

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

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.
Helga Cristina Correia Soares, membro da direção nacional, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Antonino Manuel Henriques Simões, secretário-geral, na qualidade de mandatário.
Paulo Jorge Carvalho Branco, vice-secretário geral, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.
Paulo Francisco Correia Gonçalves, vice-presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

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

Luís Miguel de Sousa Carvalho, vice-secretário geral, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de fevereiro de 2024, a fl. 55 do livro n.º 13, com o n.º 45/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão por omissão das respetivas tabelas salariais, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 463, onde se lê:

«Lisboa, 29 de dezembro de 2023.

Pelo ...»

Deve ler-se:

«Tabela salarial

SECÇÃO I

Cargos em comissão de serviço

Cargo	Retribuição base (níveis remuneratórios)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Diretor (1.º grau)	3 192,34 €	3 288,11 €	3 351,96 €	3 431,77 €	3 511,57 €	3 623,31 €	3 703,11 €	3 798,88 €	3 894,65 €	3 990,43 €	4 086,20 €
Coordenador de gabinete (2.º grau)	2 793,29 €	2 877,09 €	2 932,95 €	3 002,79 €	3 072,62 €	3 170,38 €	3 240,22 €	3 324,02 €	3 407,81 €	3 491,61 €	3 575,41 €
Chefe de setor (3.º grau)	2 044,95 €	2 106,30 €	2 147,20 €	2 198,32 €	2 249,45 €	2 321,02 €	2 372,14 €	2 433,49 €	2 494,84 €	2 556,19 €	2 617,54 €
Adjunto diretor artístico	2 149,35 €	2 213,83 €	2 256,82 €	2 310,55 €	2 364,29 €	2 439,51 €	2 493,25 €	2 557,73 €	2 622,21 €	2 686,69 €	2 751,17 €
Adjunto de diretor	2 044,95 €	2 106,30 €	2 147,20 €	2 198,32 €	2 249,45 €	2 321,02 €	2 372,14 €	2 433,49 €	2 494,84 €	2 556,19 €	2 617,54 €
Artista especializado TNSC/Maestro titular OSP	3 649,06 €	3 758,53 €	3 831,51 €	3 922,74 €	4 013,97 €	4 141,68 €	4 232,91 €	4 342,38 €	4 451,85 €	4 561,33 €	4 670,80 €
Artista especializado TNSC/Maestro titular CORO	3 649,06 €	3 758,53 €	3 831,51 €	3 922,74 €	4 013,97 €	4 141,68 €	4 232,91 €	4 342,38 €	4 451,85 €	4 561,33 €	4 670,80 €
		5	9	13	17	21	25	29	33	37	41
		3,0 %	5 %	7,5 %	10 %	13,5 %	16 %	19 %	22 %	25 %	28 %

Nos termos do disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 95/2023, de 17 de outubro, a retribuição e a modalidade do vínculo de emprego dos diretores artísticos dos Teatros Nacionais e da Companhia Nacional de Bailado, e dos respetivos adjuntos, é definida de acordo com os mesmos critérios, por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da cultura.

Nos termos do disposto no número 5 do Despacho n.º 11778/2023, de 21 de novembro, os diretores artísticos dos Teatros Nacionais e da Companhia Nacional de Bailado, e respetivos adjuntos, exercem funções em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço, nos termos previstos no Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

A estrutura orgânica do OPART é constituída por direções, gabinetes e setores ou unidades equiparadas e desenvolve-se em três graus:

- Direções, chefiadas por diretores (dirigentes intermédios de 1.º grau);
- Gabinetes, chefiados por coordenadores (dirigentes intermédios de 2.º grau), quando justificado;
- Setores, chefiados por chefes de setor (dirigentes intermédios de 3.º grau), quando justificado.

Neste sentido, a remuneração a atribuir aos cargos de direção intermédia é equiparada ao estipulado no diploma que fixa o vencimento do pessoal dirigente da administração pública, (Decreto-Lei n.º 383-A/1987, de 23 de dezembro), em que ao valor base acrescem os valores referentes a despesas de representação (quantias ilíquidas). O desempenho de funções de direção intermédia pressupõe o exercício de funções em regime de isenção de horário sem que este pressuponha o pagamento de qualquer retribuição devida ao mesmo, nos casos dos dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

Tabela salarial

SECÇÃO II

Elenco artístico da Companhia Nacional de Bailado

Carreira	Categoria	Retribuição base (níveis remuneratórios)										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Artista especializado CNB	Mestre de bailado	2 697,08 €	2 777,99 €	2 831,93 €	2 899,36 €	2 966,79 €	3 061,19 €	3 128,61 €	3 209,53 €	3 290,44 €	3 371,35 €	3 452,26 €
	Ensaíador	2 601,78 €	2 679,83 €	2 731,87 €	2 796,91 €	2 861,96 €	2 953,02 €	3 018,06 €	3 096,12 €	3 174,17 €	3 252,23 €	3 330,28 €
	Professor	2 361,89 €	2 432,75 €	2 479,98 €	2 539,03 €	2 598,08 €	2 680,75 €	2 739,79 €	2 810,65 €	2 881,51 €	2 952,36 €	3 023,22 €
	Coordenador musical	2 668,93 €	2 749,00 €	2 802,38 €	2 869,10 €	2 935,82 €	3 029,24 €	3 095,96 €	3 176,03 €	3 256,09 €	3 336,16 €	3 416,23 €
Bailarino	Bailarino principal A	2 862,59 €	2 948,47 €	3 005,72 €	3 077,28 €	3 148,85 €	3 249,04 €	3 320,60 €	3 406,48 €	3 492,36 €	3 578,24 €	3 664,12 €
	Bailarino principal B	2 697,08 €	2 777,99 €	2 831,93 €	2 899,36 €	2 966,79 €	3 061,19 €	3 128,61 €	3 209,53 €	3 290,44 €	3 371,35 €	3 452,26 €
	Bailarino principal C	2 601,78 €	2 679,83 €	2 731,87 €	2 796,91 €	2 861,96 €	2 953,02 €	3 018,06 €	3 096,12 €	3 174,17 €	3 252,23 €	3 330,28 €
	Bailarino solista	2 361,89 €	2 432,75 €	2 479,98 €	2 539,03 €	2 598,08 €	2 680,75 €	2 739,79 €	2 810,65 €	2 881,51 €	2 952,36 €	3 023,22 €
	Bailarino corifeu	2 075,05 €	2 137,30 €	2 178,80 €	2 230,68 €	2 282,56 €	2 355,18 €	2 407,06 €	2 469,31 €	2 531,56 €	2 593,81 €	2 656,06 €
Bailarino corpo de baile	corpo de baile A	2 007,82 €	2 068,05 €	2 108,21 €	2 158,41 €	2 208,60 €	2 278,88 €	2 329,07 €	2 389,31 €	2 449,54 €	2 509,78 €	2 570,01 €
	corpo de baile B	1 052,00 €										
			5	9	13	17	21	25	29	33	37	41
			3,0 %	5 %	7,5 %	10 %	13,5 %	16 %	19 %	22 %	25 %	28 %

Tabela salarial
SECÇÃO III
Elenco artístico da Orquestra Sinfónica Portuguesa

Carreira	Categoria	Retribuição base (níveis remuneratórios)										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Artista especializado TNSC	Maestro assistente	2 711,53 €	2 792,88 €	2 847,11 €	2 914,89 €	2 982,68 €	3 077,59 €	3 145,37 €	3 226,72 €	3 308,07 €	3 389,41 €	3 470,76 €
	Concertino	3 649,06 €	3 758,53 €	3 831,51 €	3 922,74 €	4 013,97 €	4 141,68 €	4 232,91 €	4 342,38 €	4 451,85 €	4 561,33 €	4 670,80 €
	Concertino adjunto*	3 041,69 €	3 132,94 €	3 193,77 €	3 269,82 €	3 345,86 €	3 452,32 €	3 528,36 €	3 619,61 €	3 710,86 €	3 802,11 €	3 893,36 €
	Concertino assistente*	2 518,93 €	2 594,50 €	2 644,88 €	2 707,85 €	2 770,82 €	2 858,99 €	2 921,96 €	2 997,53 €	3 073,09 €	3 148,66 €	3 224,23 €
Instrumentista	Coordenador de naipe	2 668,93 €	2 749,00 €	2 802,38 €	2 869,10 €	2 935,82 €	3 029,24 €	3 095,96 €	3 176,03 €	3 256,09 €	3 336,16 €	3 416,23 €
	Coordenador de naipe adjunto*	2 383,90 €	2 455,42 €	2 503,10 €	2 562,69 €	2 622,29 €	2 705,73 €	2 765,32 €	2 836,84 €	2 908,36 €	2 979,88 €	3 051,39 €
	Coordenador de naipe assistente*	2 250,63 €	2 318,15 €	2 363,16 €	2 419,43 €	2 475,69 €	2 554,47 €	2 610,73 €	2 678,25 €	2 745,77 €	2 813,29 €	2 880,81 €
	Solista A	2 518,93 €	2 594,50 €	2 644,88 €	2 707,85 €	2 770,82 €	2 858,99 €	2 921,96 €	2 997,53 €	3 073,09 €	3 148,66 €	3 224,23 €
	Solista B	2 250,63 €	2 318,15 €	2 363,16 €	2 419,43 €	2 475,69 €	2 554,47 €	2 610,73 €	2 678,25 €	2 745,77 €	2 813,29 €	2 880,81 €
	Tutti	2 007,82 €	2 068,05 €	2 108,21 €	2 158,41 €	2 208,60 €	2 278,88 €	2 329,07 €	2 389,31 €	2 449,54 €	2 509,78 €	2 570,01 €
		5		9	13	17	21	25	29	33	37	41
		3,0 %		5 %	7,5 %	10 %	13,5 %	16 %	19 %	22 %	25 %	28 %

* Categoria a extinguir quando vagar

Tabela salarial

SECÇÃO IV

Elenco artístico do Coro

Carreira	Categoria	Retribuição base (níveis remuneratórios)										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Artista especializado TNSC	Maestro assistente	2 711,53 €	2 792,88 €	2 847,11 €	2 914,89 €	2 982,68 €	3 077,59 €	3 145,37 €	3 226,72 €	3 308,07 €	3 389,41 €	3 470,76 €
		2 007,82 €	2 068,05 €	2 108,21 €	2 158,41 €	2 208,60 €	2 278,88 €	2 329,07 €	2 389,31 €	2 449,54 €	2 509,78 €	2 570,01 €
Coralista			5	9	13	17	21	25	29	33	37	41
			3,0 %	5 %	7,5 %	10 %	13,5 %	16 %	19 %	22 %	25 %	28 %

Tabela salarial

SECÇÃO V

Elenco artístico da Direção de Estudos Musicais

Carreira	Categoria profissional	Retribuição base (níveis remuneratórios)										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Artista especializado TNSC	Diretor de estudos musicais	3 192,34 €	3 288,11 €	3 351,96 €	3 431,77 €	3 511,57 €	3 623,31 €	3 703,11 €	3 798,88 €	3 894,65 €	3 990,43 €	4 086,20 €
	Maestro/Pianista correpetidor	2 518,93 €	2 594,50 €	2 644,88 €	2 707,85 €	2 770,82 €	2 858,99 €	2 921,96 €	2 997,53 €	3 073,09 €	3 148,66 €	3 224,23 €
		5	9	13	17	21	25	29	33	37	41	
		3,0 %	5 %	7,5 %	10 %	13,5 %	16 %	19 %	22 %	25 %	28 %	

Tabela salarial
SECÇÃO VI
Carreiras gerais

Carreira	Categoria profissional	Retribuição base (níveis remuneratórios)															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Assistente operacional	Estagiário	849,20 €	949,20 €	1 049,20 €	1 149,20 €	1 249,20 €	1 349,20 €	1 449,20 €	1 549,20 €	1 649,20 €	1 749,20 €	1 849,20 €					
	a.d.	945,28 €	1 045,28 €	1 145,28 €	1 245,28 €	1 345,28 €	1 445,28 €	1 545,28 €	1 645,28 €	1 745,28 €	1 845,28 €	1 945,28 €	2 045,28 €	2 145,28 €	2 245,28 €	2 345,28 €	
	a.d.	938,77 €	1 038,77 €	1 138,77 €	1 238,77 €	1 338,77 €	1 438,77 €	1 538,77 €	1 638,77 €	1 738,77 €	1 838,77 €	1 938,77 €					
Assistente técnico	Encarregado operacional	949,84 €	1 049,84 €	1 149,84 €	1 249,84 €	1 349,84 €	1 449,84 €	1 549,84 €	1 649,84 €	1 749,84 €	1 849,84 €	1 949,84 €					
	a.d.	1 360,72 €	1 460,72 €	1 560,72 €	1 660,72 €	1 760,72 €	1 860,72 €	1 960,72 €	2 060,72 €	2 160,72 €	2 260,72 €	2 360,72 €					
Técnico especialista	Coordenador técnico	1 413,35 €	1 513,35 €	1 613,35 €	1 713,35 €	1 813,35 €	1 913,35 €	2 013,35 €	2 113,35 €	2 213,35 €	2 313,35 €	2 413,35 €	2 513,35 €	2 613,35 €	2 713,35 €	2 813,35 €	2 913,35 €
	Técnico superior/Produtor executivo/Diretor*		5	9	13	17	21	25	29	33	37	41	45				
		100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €

* Categoria a extinguir quando vagar

Lisboa, 29 de dezembro de 2023.

Pelo...»

Pelo OPART - Organismo de Produção Artística, EPE:

Conceição Amaral, presidente do conselho de administração.

Sofia Meneses, vogal do conselho de administração.

Rui Morais, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

Rui Galveias, membro da direcção do CENA-STE.

Herlander Marques Valente, membro da direcção do CENA-STE.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de revogação do acordo de empresa entre a EVA - Transportes, SA e a FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos

Entre:

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pessoa coletiva n.º 508 506 409, com sede em Avenida Álvares Cabral, n.º 18, 1250-015 Lisboa, legalmente representado por José Manuel Oliveira, Anabela da Silva Carvalheira, adiante designada FECTRANS.

e

EVA - Transportes, SA, pessoa coletiva n.º 502 536 071, com sede em Avenida da República, n.º 5, 8000-079 Faro, legalmente representados administradores José Ricardo Casanova Afonso e Sérgio Sambade Nunes Rodrigues, adiante designada EVA.

É nesta data, livremente e de boa fé, celebrado o presente acordo de revogação do acordo de empresa subscrito pela EVA - Transportes, SA e a FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 1991, com todas as alterações subsequentes, publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 1993, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 1994, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 1995, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de outubro de 2000, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2001, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2006, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

I) Questão prévia

1- Por via do presente acordo, a FECTRANS e a EVA pretendem proceder à revogação do acordo de empresa subscrito pela EVA - Transportes, SA e a FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 1991, com todas as alterações subsequentes, publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 1993, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 1994, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 1995, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de outubro de 2000, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2001, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2006.

2- Assim, a FECTRANS sucedeu em todos os direitos e obrigações à FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos.

3- Por sua vez, EVA - Transportes, SA corresponde à atual designação social da Rodoviária do Algarve, SA - cfr. cópia da certidão permanente que se anexa -.

4- Assim, o presente acordo de revogação mostra-se subscrito pela FECTRANS e pela EVA, as quais, e atualmente, representam os anteriormente subscritores do acordo de empresa.

II) Do acordo de revogação

1- A FECTRANS e a EVA subscreveram o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 1991, com todas as alterações subsequentes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 1993, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 1994, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 1995, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de outubro de 2000, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2001, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2006.

2- Em razão do acordo celebrado em 30 de novembro de 2023, a FECTRANS e a EVA acordam em proceder, com efeitos imediatos, à revogação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 1991, com todas as alterações subsequentes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 1993, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 1994, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 1995, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de outubro de 2000, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2001, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2006, deixando o mesmo, deste modo, de produzir quaisquer efeitos.

3- O presente acordo de revogação abrange um empregador (EVA) e cento e sessenta trabalhadores.

Faro, aos trinta dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três.

Pela EVA - Transportes, SA:

José Ricardo Casanova Afonso, na qualidade de administrador.

Sérgio Sambade Nunes Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS,

Anabela da Silva Carvalheira, na qualidade de membro da direção.

José Manuel Oliveira, na qualidade de membro da direção.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- 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.

Depositado em 18 de fevereiro de 2024, a fl. 55 do livro n.º 13, com o n.º 47/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de janeiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Jaime António Grave Martins.

José Manuel de Morais Teixeira.

Francisco José dos Santos de Borja Serafim.

António Augusto Pereira Caneco.

José Augusto da Câmara Leme de Mendonça.

Filipe Jorge Pestana Camolino e Sousa.

André Marques Pereira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de janeiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

MAIS SINDICATO - José António Ramos Figueiredo.

SINTAP - João Luís Dinis Santos.

SPZC - José Manuel Oliveira Santos.

MAIS - Carlos Luís Lopes Henriques.

FNEM - Maria José Vital Simões.

SINDEP - Marília Santos Seródio Serrano de Matos.

SINDITE - Cristina Maria S. Policarpo Gomes Santos.

Suplentes:

SINTAP - José Manuel Domingues Barbosa.

SINDEP - Silvina M. C. Lopes.

SINAFE - António José Matias Victal.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial de Sines que passa a denominar-se AES - Associação Empresarial de Sines - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 14 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2005.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede, natureza, duração, âmbito de acção e objecto

Artigo 1.º

Da denominação, sede, natureza, duração e âmbito de acção

1- A «AES - Associação Empresarial de Sines», adiante também designada por «associação», é uma associação empresarial sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

2- Tem a sede na ZIL II, Rua F, Lote 143, 7520-309 Sines, freguesia e concelho de Sines, e exerce, preferencialmente, a sua acção na região de Sines, podendo ainda exercer a sua actividade em todo o território nacional ou internacional, particularmente, nos países em vias de desenvolvimento.

3- A associação poderá transferir a sua sede para outro lugar do território nacional, por decisão da assembleia-geral.

4- A associação poderá estabelecer delegações ou outras formas de representação regional, nacional ou transnacional, podendo funcionar como delegação ou representante de outras organizações, públicas ou privadas, cujos fins não sejam contrários aos da associação, de acordo com as condições a estabelecer pela assembleia-geral sob proposta de qualquer dos órgãos sociais.

Artigo 2.º

Fins, objecto, atribuições e objectivos

1- A associação tem por fins dinamizar a actividade empresarial e associativa da região, promover o desenvolvimento estratégico das empresas, das actividades económicas e do tecido empresarial da respectiva região e, em especial, garantir a crescente participação dos seus associados nos respectivos processos de decisão, programas e actividades que se relacionem com os seus fins, objecto, atribuições e objectivos.

2- A associação é um fórum de reflexão e debate para o desenvolvimento de instrumentos, produtos e serviços adequados às crescentes necessidades dos seus membros e de outros parceiros estratégicos públicos e privados, individuais e colectivos, interessados no desenvolvimento associativo e empresarial e na cooperação para o desenvolvimento.

3- A associação é representativa dos seus associados e garantirá a sua representação em todos os organismos, públicos e privados, perante pessoas colectivas ou individuais que, por lei ou convite, lhe seja atribuída, podendo para o efeito constituir mandatários.

4- A associação prossegue os seus fins, objecto, atribuições e objectivos e desenvolve as suas actividades no profundo respeito pelos princípios humanistas e pela Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Artigo 3.º

Visão da AES

Pretende a AES ser assim reconhecida, nacional e internacionalmente, como uma referência fundamental na promoção, desenvolvimento e melhoria da iniciativa, investimento e desenvolvimento empresarial da região de Sines, na qual os seus associados se sintam identificados e os seus colaboradores e parceiros valorizados.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Categorias dos associados

- 1- Haverá quatro categorias de associados: Fundadores, beneméritos, honorários e efectivos.
- 2- São associados fundadores os que outorgam esta escritura de constituição da associação, os que foram eleitos para os primeiros corpos gerentes dos órgãos sociais e bem assim, todos aqueles que manifestem essa vontade até trinta de setembro de dois mil e quatro.
- 3- São associados beneméritos os que, através de dádivas, ajudas ou serviços, dêem contribuição especialmente relevante para a realização dos fins da associação, como tal reconhecida pela assembleia-geral.
- 4- São associados honorários os que, pela sua idoneidade e através de serviços morais, éticos, sociais, comunitários, cívicos ou científicos, dêem contribuição especialmente relevante para a realização dos fins da associação, como tal reconhecida pela assembleia-geral.
- 5- São associados efectivos, singulares ou colectivos, os que se proponham colaborar na realização dos fins e objecto da associação, obrigando-se ao pagamento da jóia e quota mensal, nos montantes fixados pela assembleia-geral.

Artigo 5.º

Admissão de associados

- 1- As pessoas singulares, maiores de dezoito anos e as pessoas colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço, nacionais ou estrangeiras, interessadas no desenvolvimento empresarial da região de Sines, admitidas pela direcção, com recurso para a assembleia-geral.
- 2- Os empresários que não empreguem trabalhadores, ou as suas associações, não podem contudo, interferir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.
- 3- A admissão dos associados efectivos, singulares ou colectivos, depende de deliberação da direcção, mediante solicitação escrita dos candidatos, com recurso para a assembleia-geral.
- 4- A admissão de membros honorários ou beneméritos, far-se-á por deliberação da assembleia-geral, sob proposta da direcção ou de qualquer outro órgão social, sendo obrigatoriamente anexa à convocatória da assembleia-geral aquela proposta com a respectiva nota justificativa.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1- Participar e intervir nas reuniões da assembleia-geral;
- 2- Eleger e ser eleito para o exercício dos cargos sociais;
- 3- Requerer, desde que subscrita por pelo menos vinte por cento da totalidade dos associados no pleno gozo dos seus direitos, a convocação da assembleia-geral extraordinária;
- 4- Examinar os livros, relatórios e contas e demais documentos, nas datas que para tal forem designadas pela direcção, desde que o requeiram por escrito com a antecedência mínima de dez dias e se verifique um interesse pessoal, directo e legítimo;

5- Utilizar e usufruir de todas as instalações, serviços ou regalias postas à disposição dos associados, e bem assim receber o apoio técnico que a associação puder prestar, de acordo com as normas legais vigentes e com os estatutos e regulamentos da associação;

6- Os associados só podem exercer plenamente os seus direitos se tiverem em dia o pagamento das suas quotas;

7- Nenhum associado pode ser eleito para mais do que um dos órgãos sociais;

8- Não são elegíveis para os órgãos sociais os associados que mediante processo judicial, tenham sido removidos dos órgãos sociais da associação ou de qualquer outra associação ou instituição, ou tenham sido declarados responsáveis por irregularidade ou ilegalidade cometida no exercício das suas funções;

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1- Contribuir para o melhor desenvolvimento e prestígio da associação e para a realização dos seus fins, nomeadamente, por meio de quotas, donativos ou serviços, e colaborar nas iniciativas da associação que concorram para o prestígio e desenvolvimento da iniciativa empresarial da região;

2- Pagar atempadamente as suas quotas;

3- Comparecer e participar nas reuniões da assembleia-geral;

4- Exercer gratuitamente os cargos a que concorrem e forem eleitos ou aceitarem ser nomeados pelos órgãos competentes;

5- Desempenhar com competência, idoneidade e dedicação os cargos para que forem eleitos ou nomeados;

6- Prestar à associação todo o auxílio e ajuda que esteja ao seu alcance, procurando que se realizem os fins da associação;

7- Acatar, cumprir e fazer cumprir as deliberações emanadas dos órgãos sociais;

8- Cumprir e fazer cumprir as disposições destes estatutos e dos regulamentos internos da associação.

Artigo 8.º

Sanções

1- Os sócios que violarem os deveres estabelecidos no artigo anterior ficam sujeitos às seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Suspensão temporária de direitos;

c) Demissão.

2- São demitidos os sócios que por actos ou omissões dolosas tenham prejudicado a associação ou os seus órgãos, quer no plano material quer no campo dos interesses imateriais.

3- As sanções previstas nas alíneas a) e b) do número 1 deste artigo são da competência da direcção com recurso para a assembleia-geral.

4- A demissão é sanção da exclusiva competência da assembleia-geral sob proposta de qualquer dos órgãos sociais.

5- A aplicação de qualquer sanção aos associados só se efectivará, sob pena de nulidade, mediante a respectiva audiência prévia obrigatória de forma a garantir o princípio do contraditório e o exercício do seu direito de defesa.

6- A suspensão de direitos não desobriga os associados ao pagamento das respectivas quotas.

Artigo 9.º

Exclusão

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que pedirem a sua exoneração;

b) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante um ano; e

c) Os que forem demitidos nos termos previstos nestes estatutos ou nas disposições legais vigentes.

2- No caso previsto no disposto na alínea b) do número anterior, considera-se eliminado o associado que, tendo sido notificado, por carta registada com aviso de recepção, pela direcção para efectuar o pagamento das quotas em atraso, o não faça no prazo de noventa dias.

3- Nos casos atrás referidos, a direcção pode, uma vez liquidado o débito respectivo, decidir pela readmissão do associado.

Artigo 10.º

Representação

- 1- A qualidade de associado não é transmissível quer por acto entre vivos quer por sucessão.
- 2- Os associados podem fazer-se representar em reuniões da assembleia-geral da associação; No entanto a mesma pessoa singular não pode representar mais de três pessoas; As pessoas colectivas deverão designar representante para intervir nas mesmas reuniões.
- 3- O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à associação não tem direito a reaver as quotizações que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 11.º

Órgãos sociais

São órgãos da associação, a assembleia-geral, o conselho geral, o conselho fiscal e a direcção, cujo modo de funcionamento, sem prejuízo das disposições expressamente desde já previstas nestes estatutos, constará dos respectivos regulamentos internos, cuja aprovação e alterações são da competência da assembleia-geral.

Artigo 12.º

Remuneração dos cargos

- 1- O exercício de qualquer cargo nos órgãos sociais é gratuito mas pode justificar o pagamento de despesas dele derivadas.
- 2- Quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração ou gestão da associação exijam a presença prolongada de algum ou alguns dos membros dos órgãos sociais, pode justificar-se a respectiva remuneração que será fixada em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 13.º

Dos mandatos

- 1- A duração dos mandatos dos órgãos sociais é de três anos devendo, com excepção do conselho geral, proceder-se à sua eleição, até quinze de dezembro do último ano de cada triénio.
- 2- O mandato e o exercício de funções dos membros eleitos inicia-se com a tomada de posse perante o presidente da mesa da assembleia geral ou o seu substituto, o que deverá ter lugar na primeira quinzena do ano civil imediato ao das eleições.
- 3- O ano social coincide com o ano civil.
- 4- Quando as eleições não sejam realizadas atempadamente, nem os órgãos sociais cheguem a tomar posse, considera-se prorrogado o mandato em curso até que os eleitos ou a eleger tomem posse.
- 5- Em caso de vacatura da minoria de qualquer dos membros de cada órgão social, depois de esgotados os respectivos suplentes caso existam, deverão realizar-se eleições parciais para o preenchimento das vagas verificadas no prazo máximo de um mês devendo a respectiva posse ter lugar imediatamente.
- 6- O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior, coincidirá com o dos inicialmente eleitos.
- 7- Em caso da vacatura da maioria de qualquer dos membros de cada órgão social, depois de esgotados os respectivos suplentes caso existam, deverão realizar-se eleições totais para os respectivos órgãos.

Artigo 14.º

Desempenho nos órgãos

- 1- Com excepção do conselho geral, não é permitido aos membros dos restantes órgãos sociais o desempenho simultâneo de mais de um cargo na associação.

2- Aqueles membros só podem ser eleitos consecutivamente por três mandatos para qualquer dos restantes órgãos da associação, salvo se a assembleia-geral reconhecer expressamente que é impossível ou inconveniente proceder à sua substituição.

Artigo 15.º

Responsabilidade

1- Os membros dos cargos sociais são responsáveis civil e criminalmente pelas faltas, acções ou omissões, irregularidades ou ilegalidades cometidas no exercício do mandato.

2- Além dos motivos previstos na legislação vigente, os membros dos órgãos sociais ficam exonerados de responsabilidade se:

- a) Não tiverem tomado parte na respectiva deliberação, ou,
- b) Após o seu conhecimento, a reprovarem com declaração na acta da sessão imediata em que se encontrem presentes, ou,
- c) Tiverem votado contra essa deliberação e o fizerem consignar na acta respectiva.

Artigo 16.º

Incompatibilidade

1- Os membros dos órgãos sociais não poderão votar em assuntos que directamente lhes digam respeito ou nos quais sejam interessados os respectivos cônjuges, ascendentes, descendentes, afins.

2- Os membros dos órgãos sociais não podem contratar directa ou indirectamente com a associação, excepto se do contracto resultar manifesto benefício para a associação.

3- Os fundamentos das deliberações sobre os contractos referidos no número anterior deverão constar das actas das reuniões do respectivo órgão social.

Artigo 17.º

Deliberações

1- Os órgãos sociais são convocados pelos respectivos presidentes, ou pelos seus substitutos em caso de impedimento destes, não podendo, a direcção e o conselho fiscal, deliberar sem a presença da maioria dos seus titulares.

2- As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos dos titulares presentes, com as excepções abaixo consignadas, tendo o presidente do respectivo órgão, além do seu voto, e quando a deliberação não seja realizada por escrutínio secreto, direito a voto de desempate.

3- As votações respeitantes às eleições para os cargos sociais ou a qualquer outro assunto de incidência pessoal, serão feitas obrigatoriamente por escrutínio secreto.

Artigo 18.º

Titularidade do voto

1- Cada associado é titular de um único e pessoal voto.

2- É admitido o voto por correspondência essencialmente para a eleição dos órgãos sociais, nas condições a determinar no Regulamento Eleitoral e a aprovar em assembleia geral, mas sempre sob condição do seu sentido ser expressamente indicado em relação ao ponto ou pontos da ordem de trabalhos e a assinatura do associado se encontrar conforme à que consta do seu Bilhete de Identidade.

3- Os associados efectivos que sejam pessoas colectivas poderão exercer o seu voto por correspondência ou através de representante para tal nomeado e presente no acto eleitoral munido da correspondente credencial emitida para o efeito que será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral que a validará.

4- É pessoal e intransmissível o voto dos associados efectivos que sejam pessoas singulares, que só pode ser realizado presencialmente ou por correspondência.

Artigo 19.º

Actas

Das reuniões dos órgãos sociais serão sempre lavradas actas que serão obrigatoriamente assinadas pelos membros presentes ou pelos membros da respectiva mesa.

Artigo 20.º

Da assembleia-geral

1- A assembleia-geral é o órgão soberano da associação e é constituída por todos os associados que possam ser eleitos.

2- A assembleia-geral é dirigida pela respectiva mesa que se compõe de um presidente (que tem direito, para além do seu voto, a voto de desempate nas votações que se não realizem por escrutínio secreto), um primeiro secretário e um segundo secretário.

3- Na falta ou impedimento de qualquer dos membros da mesa da assembleia-geral, competirá a esta eleger os respectivos substitutos de entre os associados presentes os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

Artigo 21.º

Competência da mesa

1- Compete à mesa da assembleia-geral dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos da assembleia, representá-la e designadamente:

- a) Decidir sobre os protestos e reclamações respeitantes aos actos eleitorais, sem prejuízo de recurso nos termos legais;
- b) Conferir posse aos membros dos cargos sociais eleitos.

Artigo 22.º

Competência da assembleia-geral

1. Compete à assembleia-geral deliberar sobre todas as matérias que por lei lhe são cometidas, bem como sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos da associação, e em especial, nomeadamente, compete-lhe ainda:

- a) Definir as linhas fundamentais da actuação da associação;
- b) Eleger e destituir, por sufrágio expresso pela maioria dos votos em escrutínio secreto, os membros da respectiva mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de acção para o exercício seguinte, o relatório e contas de gerência e o parecer do conselho fiscal referente a cada exercício;
- d) Autorizar a direcção a alienar ou a adquirir bens imóveis, ou outros bens patrimoniais de rendimento ou de valor histórico ou artístico, bem como a participar no capital de organizações ou instituições que prossigam objectivos e fins semelhantes ou complementares dos da associação;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a extinção, cisão ou fusão da associação;
- f) Autorizar a associação a demandar os membros dos órgãos sociais por factos praticados no exercício das suas funções, e deliberar sobre a sanção de demissão dos associados;
- g) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações;
- h) Deliberar sobre a aceitação de integração de uma instituição e respectivos bens;
- i) Fixar a remuneração dos membros dos órgãos sociais;
- j) Fixar o montante da jóia e quota mínima;
- k) Deliberar sobre a concessão da qualidade de associado benemérito ou honorário;
- l) Aprovar os regulamentos da associação e respectivas alterações;
- m) Deliberar sobre a realização de quaisquer empréstimos ou obrigações financeiras em que a associação figure como sujeito passivo.

Artigo 23.º

Convocações

1- A assembleia-geral é convocada pelo presidente da respectiva mesa ou por qualquer dos seus secretários no seu impedimento, com a antecedência mínima de quinze dias.

2- A convocatória é feita por via postal para cada um dos associados, publicada num jornal da localidade da sede da associação, ou não o havendo, num jornal mais lido na localidade e afixada na sede e em outros locais de estilo, dela devendo constar obrigatoriamente o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

3- A assembleia não pode deliberar, em primeira convocatória, sem a presença da metade, pelo menos, dos seus associados.

4- Se, em primeira convocatória, não estiverem presentes a maioria dos associados, a assembleia reunirá, em segunda convocatória, trinta minutos depois com qualquer número de associados presentes.

Artigo 24.º

Sessões

- 1- A assembleia-geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia-geral reunirá ordinariamente duas vezes em cada ano, sendo uma até trinta e um de março para aprovação do relatório e contas, e outra até quinze de dezembro para apreciação e votação do orçamento e do programa de acção para o exercício seguinte e ainda, sendo caso disso, para proceder à eleição dos órgãos sociais.
- 3- A assembleia-geral reunirá em sessão extraordinária sempre que for convocada por iniciativa da respectiva mesa, ou a solicitação da direcção ou do conselho fiscal, ou de, pelo menos, vinte por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 4- A convocatória da assembleia-geral extraordinária nos termos do número anterior, deve ser feita no prazo de quinze dias após o respectivo pedido ou requerimento devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de trinta dias a contar da data da recepção do referido pedido ou requerimento.
- 5- A assembleia-geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos associados, devidamente fundamentado e contendo a respectiva ordem de trabalhos, só poderá funcionar e deliberar se na mesma comparecerem pelo menos três quartos dos requerentes.

Artigo 25.º

Deliberações

- 1- Salvo o disposto dos números seguintes, e sem prejuízo no disposto nos estatutos e na legislação vigente, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta dos votos expressos dos associados presentes. As deliberações sobre as matérias constantes das alíneas *f*), *g*) e *h*) do artigo 22.º dos presentes estatutos só serão válidas se obtiverem voto favorável de pelo menos dois terços dos votos expressos.
- 2- A destituição dos membros dos órgãos sociais é unicamente votada pelos associados presentes.
- 3- As deliberações sobre as alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.
- 4- As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 26.º

Matéria estranha à ordem de trabalhos

- 1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes são anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se estiverem presentes ou representantes na reunião todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais e todos concordarem com o aditamento.
- 2- A deliberação da assembleia-geral sobre o exercício do direito de acção civil ou penal contra membros dos órgãos sociais pode ser tomada na sessão convocada para a apreciação do balanço, relatório de contas de exercício.
- 3- A deliberação da assembleia-geral sobre o exercício do direito de acção civil ou penal contra membros dos órgãos sociais pode ser tomada na sessão convocada para a apreciação do balanço, relatório de contas de exercício.
- 4- A comparência de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

Artigo 27.º

Do conselho geral

- 1- O conselho geral é um órgão com competência meramente consultiva ao dispor da associação e cujos membros, em número indeterminado, são convidados e integram este órgão pela direcção ou pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelo facto de, por aquelas serem considerados idóneos representantes da comunidade e da sociedade civil onde a associação se insere, com vista a uma ampla discussão e análise dos problemas, oportunidades e das estratégias de desenvolvimento a implementar pela associação.
- 2- O conselho geral é dirigido pela respectiva mesa, composta pelo presidente da direcção, pelo presidente da mesa da assembleia-geral e pelo presidente do conselho fiscal, ou pelos seus legais e estatutários substitutos, competindo à mesma dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos do conselho geral.

3-O conselho geral reunirá pelo menos uma vez em cada mandato e sempre que for convocado pela respectiva mesa.

4-O modo de funcionamento do conselho geral constará do respectivo regulamento interno pela direcção e pela mesa da assembleia-geral.

Artigo 28.º

Da direcção

1-A direcção da associação é constituída por cinco ou sete membros, dos quais um presidente, um ou mais vice-presidentes, um secretário, um tesoureiro e um ou mais vogais, podendo ter ainda um secretário-geral que exercerá as funções de director executivo, e ainda suplentes eleitos e colaboradores permanentes nomeados.

2-No caso da vacatura do cargo de presidente será o mesmo preenchido pelo primeiro vice-presidente e este substituído pelos seguintes sendo o último deste substituído pelo primeiro dos suplentes.

3-O número máximo de suplentes será de cinco que se tornarão efectivos à medida que se derem vagas e pela ordem que tiverem sido eleitos.

4-Os suplentes e os colaboradores permanentes da direcção poderão assistir às reuniões da mesma mas sem direito a voto.

Artigo 29.º

Competência

1-À direcção compete gerir a associação e, designadamente:

- a) Garantir a efectivação dos direitos dos associados;
- b) Garantir a direcção social, administrativa e financeira e ainda a coordenação de toda a actividade da associação, de acordo com a lei, os presentes estatutos, os regulamentos e as deliberações da assembleia-geral;
- c) Elaborar anualmente e submeter ao parecer do conselho fiscal o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento e programa de acção para o ano seguinte;
- d) Assegurar a organização e funcionamento dos serviços, bem como a escrituração dos livros nos termos da lei, tornando sobre tais matérias todas as decisões que julgar convenientes ao bom funcionamento da associação;
- e) Organizar o quadro de pessoal e contratar e gerir os recursos humanos da associação, e exercer em relação ao mesmo a competente acção disciplinar;
- f) Deliberar sobre a admissão de qualquer associado e propor à assembleia a suspensão ou eliminação daqueles que tiverem praticado factos susceptíveis de incorrerem em tais sanções;
- g) Manter sob sua guarda e responsabilidade os bens e valores pertencentes à associação;
- h) Deliberar sobre a aceitação de heranças, legados ou doações, com respeito pela legislação aplicável;
- i) Celebrar, em representação da associação quaisquer actos ou contratos com terceiros e, nomeadamente, acordos de parceria e cooperação e desenvolvimentos com quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- j) Proceder à movimentação bancária e financeira de todas as quantias e operações financeiras pertencentes à associação;
- k) Zelar pelo cumprimento da lei, dos estatutos e regulamentos internos e das deliberações dos órgãos sociais da associação.

Artigo 30.º

Competência do presidente

- 1-Compete em especial ao presidente da direcção:
- 2-Superintender na administração da associação orientando e fiscalizando os respectivos serviços;
- 3-Convocar e presidir às reuniões da direcção, dirigindo os respectivos trabalhos;
- 4-Representar a associação, activa e passivamente, em juízo e fora dele, junto de qualquer entidade pública ou privada;
- 5-Despachar os assuntos normais de expediente e outros que careçam de solução urgente, sujeitando estes últimos à confirmação da direcção na primeira reunião seguinte;
- 6-Promover a execução das deliberações dos órgãos da associação;
- 7-Assinar e rubricar os termos de abertura e encerramento e rubricar o livro de actas da direcção.

Artigo 31.º

Vice-presidentes

Compete aos vice-presidentes, nomeadamente, coadjuvar o presidente no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 32.º

Secretário

- 1- Compete ao secretário, nomeadamente:
- 2- Lavrar as actas de reunião da direcção e superintender nos serviços de expediente;
- 3- Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões da direcção organizando os processos e os assuntos a serem tratados;
- 4- Superintender nos serviços de secretaria;
- 5- Substituir o vice-presidente e o tesoureiro nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 33.º

Tesoureiro

- 1- Compete ao tesoureiro, nomeadamente:
- 2- Receber e guardar os valores da associação;
- 3- Cobrar todas as receitas e pagar as despesas da associação;
- 4- Promover a escrituração de toda a contabilidade da associação nos termos legais;
- 5- Assinar as autorizações de pagamentos e as guias de receitas e, conjuntamente com o presidente, assinar quaisquer actos ou contratos em representação da associação;
- 6- Apresentar mensalmente à direcção o balancete em que se discriminarão as receitas e as despesas do mês anterior e bem assim quaisquer outros elementos de controlo financeiro e de suporte à gestão da associação;
- 7- Superintender nos serviços de contabilidade e tesouraria;
- 8- Organizar as contas da gerência, os orçamentos e todos os documentos contabilísticos e financeiros da associação.

Artigo 34.º

Vogais

Compete aos vogais e aos colaboradores permanentes nomeados pela direcção, nomeadamente, coadjuvar os restantes membros da mesma nas respectivas atribuições e exercer as funções que a direcção ou o seu presidente lhes atribuir.

Artigo 35.º

Reuniões

- 1- A direcção reunirá sempre que o julgar conveniente por convocação do presidente e ordinariamente pelo menos uma vez por mês, devendo as actas das respectivas reuniões serem lavradas em livro próprio.
- 2- Os membros da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal poderão assistir às reuniões da direcção e intervir sem voto na discussão de quaisquer assuntos.

Artigo 36.º

Deliberações

- 1- Para obrigar a associação nos seus actos e contratos são necessárias e bastantes
- 2- As assinaturas conjuntas do presidente e a do tesoureiro,
- 3- Ou ainda, as assinaturas conjuntas de três membros da direcção, sendo que uma delas terá de ser obrigatoriamente a do presidente ou a do tesoureiro.
- 4- A associação, através da direcção, poderá constituir mandatários, definindo-lhes sempre o âmbito e a duração dos mandatos.

Artigo 37.º

Conselho fiscal

1-O conselho fiscal é constituído por três membros, dos quais um presidente, com voto de qualidade, e dois vogais relatores.

2-Haverá simultaneamente igual número de suplentes que se tornarão efectivos à medida que se verificarem vagas e pela ordem em que tiverem sido eleitos.

3-No caso de vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo primeiro vogal eleito e este pelo primeiro dos suplentes.

Artigo 38.º

Competência

1-Compete ao conselho fiscal vigiar pelo cumprimento da lei, dos estatutos e regulamentos e, designadamente:

a) Fiscalizar todos os actos administrativos e financeiros da direcção, verificar as suas contas e relatórios e dar parecer sobre actos que impliquem aumento das despesas ou diminuição das receitas sociais, sem prejuízo do normal e regular funcionamento da direcção;

b) Dar parecer sobre o relatório anual, orçamento e contas de gerência apresentadas pela direcção;

c) Emitir parecer sobre todos os assuntos que os outros órgãos submetam à sua apreciação e bem assim, fiscalizar como os outros órgãos exercem as respectivas atribuições, quer do ponto de vista técnico, administrativo ou financeiro;

d) Assistir às reuniões dos restantes órgãos sociais;

e) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação sempre que o julgue conveniente;

f) Emitir parecer vinculativo sempre que esteja em causa as deliberações previstas nas alíneas c), d), h), i), j), e m) do numero 1 do artigo 22.º destes estatutos, e ainda, sempre que esteja em causa a constituição de ónus ou garantias reais sobre quaisquer espécie de bens, ou a criação ou participação no capital de outras organizações ou instituições;

g) Solicitar aos restantes órgãos sociais elementos que considere necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor reuniões extraordinárias para discussão com aqueles órgãos, de determinados assuntos cuja importância justifique.

Artigo 39.º

Reuniões

1-O conselho fiscal reunirá sempre que o julgar conveniente, iniciativa do seu presidente, e ordinariamente, pelo menos uma vez em cada trimestre. De todas as reuniões serão lavradas actas em livro próprio e assinadas pelos membros presentes.

Artigo 40.º

Do regime financeiro

1-A associação não tem fins lucrativos.

2-Os associados concorrerão para o património da associação com a sua quota mensal cujos montantes e prazos de pagamento serão afixados em assembleia-geral e constarão do regulamento interno.

Artigo 41.º

Receitas

1-As receitas da associação que constituem o seu património social, são nomeadamente:

2-O produto das jóias e quotas dos associados;

3-As contribuições e participações dos associados, dos utentes e familiares, e de outras entidades;

4-Os donativos, os subsídios e subvenções, os bens herdados, doados ou legados e os respectivos rendimentos;

5-Os rendimentos de bens próprios;

6-Os subsídios ou subvenções do Estado ou de quaisquer outras entidades públicas ou privadas;

7-Os donativos, os bens simplesmente oferecidos e os produtos de festas, iniciativas ou subscrições;

8- Os bens adquiridos no exercício das suas actividades, as retribuições ou participações por serviços, bens ou colaborações prestadas ou produzidas no âmbito das suas atribuições, e bem assim, quaisquer outros rendimentos, valores ou receitas e todo o aumento patrimonial desde que licitamente adquirido e legalmente permitido.

Artigo 42.º

Quotização

- 1- A jóia e a quota a pagar pelos associados poderão ser alteradas anualmente.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a assembleia-geral poderá determinar a obrigatoriedade de prestação de uma quota suplementar para fazer face a despesas extraordinárias que o justifique.
- 3- A escrituração contabilística e financeira obedecerá às normas emitidas pelos serviços competentes prescritas na legislação vigente.

CAPÍTULO IV

Das disposições finais

Artigo 43.º

Dissolução

- 1- A associação dissolve-se pelos motivos constantes na lei vigente, competindo à assembleia-geral deliberar sobre o destino a dar aos seus bens nos termos da legislação em vigor, bem como eleger a respectiva comissão liquidatária.
- 2- Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social, quer à ultimateção dos negócios pendentes.

Artigo 44.º

Omissões e lacunas

Os casos omissos e lacunas serão resolvidos pela assembleia geral com base no disposto nos presentes estatutos e regulamento e na legislação aplicável em vigor.

Mais declararam nas invocadas qualidades:

1- Durante o período máximo de um ano a contar de hoje e enquanto a assembleia geral não proceder à eleição dos órgãos sociais, nos termos estatutários, a associação será dirigida por uma comissão instaladora com a seguinte composição:

- a) Presidente: Sérgio Manuel Vasco Bernardino;
- b) Vice-presidente: António da Conceição Nunes;
- c) Secretário: João Manuel Lopes Rodrigues;
- d) Tesoureiro: Luís Manuel da Silva;
- e) Vogal: Henrique Manuel Ferreira da Silva Ramos;
- f) Vogal: Jacinto da Conceição Pereira;
- g) Vogal: João Pinto Aveiro;
- h) Vogal: José Luís Monteiro Gonçalves;
- i) Vogal: Maria Indiana Correia de Lima Almeida;
- j) Vogal: Rogério Luz de Jesus;
- k) Vogal: Francisco Pereira Alves.

2- Enquanto a assembleia não deliberar sobre o montante da jóia e da quota, é fixada provisoriamente a jóia de inscrição em cento cinquenta euros, sem prejuízo do valor que posteriormente vier a ser fixado nos termos estatutários.

3- As listas para os primeiros órgãos sociais da associação deverão ser recebidas pelo presidente e tesoureiro da comissão instaladora até dez dias antes do acto eleitoral, contendo a respectiva declaração individual de aceitação dos membros a eleger, e bem assim deverão ser suportadas por proposta fundamentada de plano de acção e orçamento respectivo, propostas estas que serão apresentadas pelos seus primeiros subscritores na assembleia geral em que se realizar o acto eleitoral.

4- No acto eleitoral dos primeiros órgãos sociais não será admitido o voto por correspondência pelo que, a eleição dos membros dos primeiros órgãos sociais será única e exclusivamente votada pelos associados presentes com a necessária capacidade eleitoral.

5- O mandato dos primeiros órgãos sociais considera-se iniciado a quando da tomada de posse, e o seu termo será sempre a trinta e um de dezembro de dois mil e seis.

6- O exercício de funções dos membros eleitos neste primeiro acto eleitoral, inicia-se imediatamente após a sua eleição, com a tomada de posse perante o presidente da comissão instaladora ou seu substituto, que dará a posse aos membros agora eleitos.

7- A comissão instaladora dissolve-se após este primeiro acto eleitoral, e bem assim, as funções dos seus membros cessam imediatamente com a tomada de posse dos novos membros agora eleitos para os primeiros órgãos sociais.

Registado em 16 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 156 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus - ANIRP - Cancelamento

Por sentença proferida em 14 de abril de 2023, transitada em julgado em 26 de maio de 2023, no âmbito do Processo n.º 4280/23.5T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 6, que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus - ANIRP, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação de empregadores por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 22 de fevereiro de 2014.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus - ANIRP, efetuado em 18 de julho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

**Associação de Micro, Pequenos e Médios Empresários do Alentejo Interior - AMPEAI -
Cancelamento**

Por sentença proferida em 24 de novembro de 2023, transitada em julgado em 16 de janeiro de 2024, no âmbito do Processo n.º 1136/23.5T8BJA, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Beja - Juízo do Trabalho de Beja, que o Ministério Público moveu contra a Associação de Micro, Pequenos e Médios Empresários do Alentejo Interior - AMPEAI, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação de empregadores por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 15 de maio de 2010.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Micro, Pequenos e Médios Empresários do Alentejo Interior - AMPEAI, efetuado em 18 de dezembro de 2003 com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente	Hovione FarmaCiência SA Representante: Luís António Andrade da Silva Gomes
Vice-presidente	HyChem - Química Sustentável Representante: José Manuel Bragança Gil Antunes
Tesoureiro	Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L. ^{da} Representante: Pedro Manuel Fonseca de Oliveira Gonçalves
Vogal	ADP Fertilizantes Representante: Maria Alexandra Capelo Ramos del-Negro Fernandes Azevedo Batalha
Vogal	Bondalti Chemicals, SA Representante: Diogo Manuel Pereira Mendes
Vogal	Dow Portugal Representante: Alfredo Enrique Kowalski
Vogal	Euroresinas - Indústrias Químicas, SA Representante: Ricardo José Paulo Alvim
Vogal	Galp Energia Representante: Ana Sofia Pereira da Silveira
Vogal	Linde Portugal Representante: José Manuel Pires de Sousa
Vogal	Repsol Polímeros SA Representante: Salvador Ruiz López
Vogal	Sociedade Portuguesa de Ar Líquido, L. ^{da} Representante: Jacinto José Barbosa da Cruz Pinto Antunes

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS - Substituição

Na identidade dos membros da direção da União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS, eleitos em 30 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Diretor efetivo:

Tiago António Costa Quaresma em representação da firma Joaquim Pereira da Conceição & C.^a (Filhos), L.^{da} Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa, é substituído por Joaquim Pedro Potier Raposo Pulido Valente em representação da firma Horto do Campo Grande, SA, Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora - ANCPT.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 14 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - Medicina Laboratorial Dr. Carlos Silva Torres, SA, representada pelo Sr. Dr. Paulo Jorge Cleto Duarte, passa a ser representada pelo Sr. Dr. Paulo Jorge Garcia Cortes Bernardo Marques.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****HyChem - Química Sustentável, SA - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 8 de janeiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.»

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I**Coletivo de trabalhadores e formas de organização****SECÇÃO I****Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo de trabalhadores**

1-O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA.

2-O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA.

Artigo 2.º**Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1-Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2-São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

- b)* Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;
- c)* Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d)* Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT;
- e)* Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- f)* Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições;
- g)* Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h)* Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i)* Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- j)* Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k)* Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;
- l)* Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;
- m)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;
- n)* Eleger e ser eleito para a mesa da assembleia geral ou para quaisquer outras funções nela, deliberadas;
- o)* Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
- p)* Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações da assembleia geral.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a)* A assembleia geral (o plenário) dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA (AG-HyChem);
- b)* A comissão de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA (CT- HyChem);
- c)* As subcomissões de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA (SCT- HyChem).

SECÇÃO II

Assembleia geral - Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia geral

A assembleia geral, na qual participam todos os trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo de trabalhadores, definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a)* Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b)* Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c)* Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d)* Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;
- e)* Controlar a atividade dos representantes referidos na alínea precedente nos termos destes estatutos;
- d)* Pronunciar-se sobre todos os assuntos, de interesse relevante, para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

SECÇÃO III

Assembleia geral - Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1- A assembleia geral pode ser convocada pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 10 % dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA, devidamente identificados.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A CT deve fixar a data da reunião da assembleia geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

Artigo 7.º

Prazo e formalidade da convocatória

A convocatória será efetuada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações ou, na ausência daqueles, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne, ordinariamente, uma vez por ano para:

a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;

c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à CT definir essa urgência e a elaboração da respetiva convocatória que atento a sua excecionalidade e urgência deverá ser efetuada com a antecedência possível.

Artigo 9.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia delibera validamente sempre que tenha quórum que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto.

2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da comissão de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA a participação mínima na assembleia deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA.

4- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

5- A assembleia geral é presidida pela CT e pelas subcomissões de trabalhadores no respetivo âmbito.

Artigo 10.º

Sistemas de votação em assembleia geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto secreto nas ações referentes a eleição e destituição da CT e subcomissões, eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA e aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

4- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;
- c) Para alteração dos estatutos da CT;

5- A assembleia ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Obrigatoriedade de discussão em assembleia

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da HyChem - Química Sustentável, SA;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 12.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A comissão de trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão de trabalhadores, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência da CT

Compete à comissão de trabalhadores:

- a) Intervir diretamente na reorganização da HyChem - Química Sustentável, SA ou dos seus serviços;
- b) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- d) Participar na gestão de todos os serviços da HyChem - Química Sustentável, SA permitidos por lei;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- f) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- h) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

i) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1-O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2-O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da Republica, na lei e nestes estatutos.

3-Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores temo direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4-No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5-A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1-A atividade da comissão de trabalhadores e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2-A competência da comissão de trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Exigir da HyChem - Química Sustentável, SA e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissão de trabalhadores de outros serviços e setores e comissões coordenadoras;

e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

e) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com os órgãos de direção e gestão da HyChem - Química Sustentável, SA

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com a direção da HyChem - Química Sustentável, SA, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- Sem prejuízo da regularidade mensal das reuniões com a direção da HyChem - Química Sustentável, SA, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número precedente.

3- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a HyChem - Química Sustentável, SA como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a HyChem - Química Sustentável, SA abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de «vendas» decorrentes de participação em projetos ou outros;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, grau de absentismo, formação profissional, entre outros;
- g) Situação contabilística da HyChem - Química Sustentável, SA, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da HyChem - Química Sustentável, SA.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao diretor, administrador ou outro consoante o caso.

6- Nos termos da lei, o diretor, ou quem nesta designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitara comissão de trabalhadores.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da comissão de trabalhadores, designadamente, os seguintes atos:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa, protocolos, etc.;

- b) Redução de atividade da HyChem - Química Sustentável, SA, ou encerramento desta a qualquer título;
- c) Encerramento do estabelecimento ou linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de recursos humanos da HyChem - Química Sustentável, SA ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA;
- f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA;
- g) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
- h) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- i) Tratamento de dados biométricos;
- j) Elaboração de regulamentos internos da HyChem - Química Sustentável, SA;
- k) Demais situações previstas na lei designadamente no Código de Trabalho e Regime de Contrato de Trabalho das Indústrias Químicas;
- l) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- m) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Despedimento individual de trabalhadores;
- p) Despedimento coletivo.

2- O parecer prévio, solicitado «por escrito», referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias;

4- Quando a comissão de trabalhadores solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 19.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos no número 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 22.º

Reorganização de serviços e reestruturação da empresa

1- Em especial, para intervenção na organização de serviços a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da HyChem - Química Sustentável, SA ou das entidades legalmente competentes.

2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial é feita por intermédio da ou das organizações sindicais ou outras em que a comissão de trabalhadores delegue.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela HyChem - Química Sustentável, SA sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre o respetivo período marcado;

d) Intervir nos demais processos e situações decorrentes da lei, designadamente do Código de Trabalho e Regime de Contrato de Trabalho das Indústrias Químicas.

Artigo 24.º

Gestão dos serviços sociais

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração o da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho e feita nos termos da lei.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 26.º

Condições e garantias da atuação da comissão de trabalhadores

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da comissão de trabalhadores são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

Artigo 27.º

Tempo para o exercício do voto

1-Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2-O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Plenários e reuniões de trabalhadores

1. Os trabalhadores e a comissão de trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respetivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2-Os trabalhadores e a comissão de trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, ou outro superior determinado por lei.

3-O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4-Para efeitos dos números 2 e 3, a comissão de trabalhadores (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará (ão) a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

5-No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 29.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar, nos locais de trabalho durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 30.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela HyChem - Química Sustentável, SA.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas no interior da HyChem - Química Sustentável, SA, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pela direção da HyChem - Química Sustentável, SA.

Artigo 32.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da HyChem - Química Sustentável, SA meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 33.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respetivas atribuições do seguinte crédito de horas, e não inferior a:

- a) Subcomissões de trabalhadores - (8) oito horas por mês;
- b) comissão de trabalhadores - (25) vinte e cinco horas por mês.

2- A comissão de trabalhadores, caso a empresa venha a ter mais de 1000 trabalhadores, pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25$$

Em que C representa o crédito global, e n o número de membros da comissão de trabalhadores.

3- A deliberação da comissão de trabalhadores prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequência dela, um crédito superior a quarenta horas mensais.

4- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no número 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

5- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efetivo.

6- Em caso de o elemento CEE ser membro simultaneamente da comissão de trabalhadores, não pode o mesmo ser penalizado por via do desempenho dessas funções.

Artigo 34.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas, contando para todos os efeitos como tempo de serviço, as faltas dadas no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA que

sejam membros da comissão de trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições e competências.

2- As faltas previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes Estatutos, determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 35.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 30.º, os membros da comissão de trabalhadores ou de Subcomissões de Trabalhadores que exerçam funções a tempo inteiro, mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos, de desenvolverem no interior da HyChem - Química Sustentável, SA as funções para que foram eleitos.

2- Nos termos da lei geral do trabalho e do Regime de Contrato de Trabalho das Indústrias Químicas, os trabalhadores referidos no número anterior gozam do regime normal de proteção.

Artigo 36.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência, a comissão de trabalhadores pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 37.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou atos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos, despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a proteção de que gozam os membros da comissão de trabalhadores prevista nos artigos 295.º do Regime de Contrato de Trabalho das Indústrias Químicas e 411.º do CT.

Artigo 38.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 294.º do RCTFP e 410.º do CT.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta pelo número máximo de membros permitido pelo artigo 417.º do Código de Trabalho, com base no número de trabalhadores do respetivo caderno eleitoral, que tem de conter todos os trabalhadores da empresa.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, a assembleia geral elege uma comissão provisória, que requerera à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 41.º

Duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de (3) três anos.

2- A comissão de trabalhadores, a subcomissão ou a comissão coordenadora entra em exercício depois da publicação dos estatutos e da respetiva composição.

Artigo 42.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 43.º

Regras a observar em caso de renúncia, destituição da comissão de trabalhadores ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da comissão de trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da comissão de trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, a comissão eleitoral, constituída nos termos dos estatutos, promoverá e presidirá a novas eleições, no prazo máximo de sessenta dias.

3- A comissão provisória deve remeter para a comissão de trabalhadores a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da comissão de trabalhadores.

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova comissão de trabalhadores, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

Artigo 44.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

4- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 45.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado executivo composto por 3 membros, eleitos na primeira reunião após a investidura.

2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 46.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 47.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 48.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

- 1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem fatos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 49.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os membros em exercício de funções.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 50.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da comissão de trabalhadores.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 51.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

- 1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.
- 2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO III

Subcomissões de trabalhadores (subCT)

Artigo 52.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa;
- 2- A atividade das subCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 53.º

Constituição

As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

Artigo 54.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da comissão de trabalhadores, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

2- Para o primeiro mandato, e sem prejudicar o termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das subcomissões pode ser feita até 90 dias após a eleição da comissão de trabalhadores.

3- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminara com o da respetiva comissão de trabalhadores.

4- Se a constituição da subCT só for possível após a eleição da comissão de trabalhadores, designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da comissão de trabalhadores em funções na data da sua eleição.

Artigo 55.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer as atribuições e os poderes que lhes sejam delegados pela comissão de trabalhadores, sem prejuízo do direito de avocação a todo o tempo;

b) Informar a comissão de trabalhadores sobre as matérias que entenderem de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;

c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a comissão de trabalhadores, sem deixarem de estar vinculados à orientação geral por esta estabelecida;

d) Executar as deliberações da comissão de trabalhadores e da assembleia geral;

f) Dirigir o plenário da assembleia geral descentralizado ao nível da respetiva unidade orgânica ou serviço autónomo;

g) Convocar os plenários da respetiva unidade orgânica ou serviço autónomo;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2- No exercício das suas atribuições as subcomissões de trabalhadores dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo coletivo dos trabalhadores e pela comissão de trabalhadores, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3- Para o exercício da sua atividade, cada membro das SCT-HyChem dispõe do crédito de oito horas mensais, não cumuláveis.

Artigo 56.º

Subsidiariedade

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, são aplicáveis às SCT-HyChem, dentro dos limites e poderes que lhe forem delegados nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo precedente, as regras de organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 57.º

Objeto

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da comissão de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA e das SCT-HyChem.

2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da comissão de trabalhadores assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

3- O processo eleitoral das SCT-HyChem segue o regime da comissão de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA, com as necessárias adaptações.

Artigo 58.º

Elegibilidade

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na HyChem - Química Sustentável, SA, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 59.º

Sistema eleitoral

1- A comissão de trabalhadores é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

Artigo 60.º

Cálculo da representação proporcional

A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de Hondt, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

Artigo 61.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE), eleita em simultâneo com a votação para aprovação dos presentes estatutos, tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral e é constituída por:

- a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
- b) Se o ato eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;
- c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral que o apresente com a respetiva candidatura, de acordo com a alínea a) número 1 do artigo 434 do Código de Trabalho.

2- Na primeira reunião, a CE designara o seu coordenador.

3- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

4- No caso de extinção da comissão de trabalhadores antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convoca eleições antecipadas.

5- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito;

6- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

7- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

8- Compete à CE:

- a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas no anexo I aos presentes estatutos;
- b) Promover a publicação adequada do calendário e do ato eleitoral, no prazo de cinco dias após o registo dos presentes estatutos;
- c) Solicitar os cadernos eleitorais à direção e promover a sua afixação pelas unidades orgânicas e serviços autónomos;
- d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;
- f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;
- g) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;
- h) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;
- i) Tornar públicos os resultados da eleição.

9- A CE é presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

10- Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

11- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

Artigo 62.º

Cadernos eleitorais

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA e em regime de contrato individual de trabalho, independentemente da respetiva duração.

2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos serviços de recursos humanos em função das unidades orgânicas e serviços em que os trabalhadores se inserem, devem conter o nome dos trabalhadores e reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Artigo 63.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória mencionará expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória será afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tomada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 64.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na falta de iniciativa desta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

Artigo 65.º

Apresentação de candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem o mínimo de três elementos e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Termos de aceitação por candidato;

b) Subscrição de, pelo menos, 10 % ou 60 trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA, inscritos nos cadernos eleitorais;

c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

2- Podem propor listas de candidatura a eleição da subCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 30 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A lista deve ser entregue à CE com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea b) do número 1.

6- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

7- Todas as candidaturas tem direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 66.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A não observação do disposto no artigo anterior consubstancia motivo de rejeição da candidatura.
- 2- Além do disposto no número anterior, constitui ainda fundamento de recusa das listas por parte da CE:
 - a) A entrega fora de prazo;
 - b) A subscrição das listas pelos candidatos;
 - c) Um eleitor figurar como candidato ou subscritor de mais do que uma lista.
- 3- A C E dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as irregularidades detetadas pela CE e por esta notificadas, podem ser supridas pelos proponentes, no prazo máximo de dois dias a contar da notificação.
- 5- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 67.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE pública, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 68.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 69.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se às 8h00 e terminando às 17h00, ou quando todos os trabalhadores tenham votado.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 70.º

Ato eleitoral

A data de realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco dias subsequentes ao registo dos presentes estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos para a fixação do calendário eleitoral.

Artigo 71.º

Exercício do direito de voto

- 1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 8h00 e as 17h00 do dia do ato eleitoral.
- 2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

4- Corresponde a voto em branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer marca.

5- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no número 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras. Não é admitido o voto por procuração ou correspondência.

Artigo 72.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

3- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

4- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

5- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores;

6- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

7- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

8- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 73.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas subCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 74.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 75.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 76.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigido à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechara, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviara pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 77.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 78.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final tem lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto e lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, e por eles assinada no final rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior e afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral;

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 79.º

Resultados eleitorais

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de Hondt, obtenham o número de votos necessário para o preenchimento de todos os mandatos.

3- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.

4- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17h00 do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela CE no dia útil seguinte.

Artigo 80.º

Registo dos resultados

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das subCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as subCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 81.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito a CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 82.º

Destituição da CT

1- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

2- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

3- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 83.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (subCT)

A eleição e destituição das subCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 84.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes deste capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Artigo 85.º

Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

CAPÍTULO V

Extinção

Artigo 86.º

Afetação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da comissão de trabalhadores reverterá a favor da HyChem - Química Sustentável, SA, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 87.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 88.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a Comissão de trabalhadores da HyChem - Química Sustentável, SA segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro e no Código de Trabalho.

Artigo 89.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo boletim oficial.

Póvoa de Santa Iria, 8 de janeiro de 2024.

Registado em 19 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE - AICEP, EPE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4 de 29 de janeiro de 2021.

Artigo 6.º

Sede, mandato, composição e financiamento da CTAICEP

1- (...)

2- (...)

3- A CTAICEP é composta pelo número de membros definido no artigo 417.º do Código do Trabalho, ou, em falta deste, em legislação análoga.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

Artigo 9.º

Apresentação de listas

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...) As listas integrarão, entre um mínimo e um máximo, o número de membros efetivos conforme o número 3 do artigo 6.º dos presentes estatutos, e um número de suplentes equivalente a um terço do número de membros efetivos, arredondado à unidade superior.

5- (...)

6- (...)

Artigo 13.º

Boletins de voto

1- (...)

2- A comissão eleitoral promoverá o envio dos referidos boletins para os trabalhadores que votem por correspondência

3- (...)

4- (*Revogado.*)

Artigo 14.º-A

Votação eletrónica

A votação poderá, também ou exclusivamente, decorrer através de voto eletrónico, nos termos seguintes:

- a) Os trabalhadores da agência constantes do caderno eleitoral poderão exercer o seu direito de voto por esta via, decorrendo todas notificações do ato eletrónico para o endereço de correio eletrónico da agência afeto ao trabalhador;
- b) Não obstante, com antecedência mínima de 10 dias úteis, o trabalhador pode solicitar, mediante fundamentação, a troca de endereço de correio eletrónico referido na alínea anterior, por outro seu pessoal;
- c) A votação por meio eletrónico deve garantir, simultaneamente o carácter secreto e a auditabilidade do processo eleitoral;
- d) No boletim eletrónico deverá sempre constar a opção expressa de «voto em branco»;
- e) Os votos que, eventualmente, sejam descarregados fora do concreto período eleitoral definido na convocatória consideram-se nulos.

Artigo 16.º

Eleição da CT AICEP

1- (...)

2- (...)

3- A votação é efetuada nas mesas eleitorais constituídas nas instalações indicadas na convocatória, ou por via eletrónica, no dia e horário nela mencionadas, salvo razões ponderosas devidamente justificadas na ata eleitoral.

4- (...)

5- (...)

6- Será constituída na sede da comissão eleitoral um ponto de votação eletrónica se requerido por, pelo menos, 10 % dos eleitores, cabendo à comissão eleitoral as diligências necessárias para a sua disponibilização e operação.

7- (...) Será constituída na sede da comissão eleitoral uma mesa de voto para receção dos votos por correspondência, procedendo-se ao respetivo apuramento eleitoral em simultâneo com as restantes mesas de voto, sempre que possível.

Registado em 14 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE - AICEP, EPE - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de novembro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Virgílio Miguel Almeida Alves.
Luís Henrique Domingues Salgado Santos.
André Gustavo Pontviane Pinho Aroso Dias.
Filipe dos Santos Claro.
Ana Maria Ramos de Oliveira.
Carlota Resende Moreira Azevedo Leite.
Ana Catarina Duarte Lima.

Suplentes:

Beatriz Fernandes Alves Rodrigues.
Henrique José Ferreira Tavares.
Ana Paula de Jesus Caldeira Malheiro.

Registado em 14 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Sourcetextile, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sourcetextile, L.^{da}, realizada em 14 de fevereiro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023.

Efetivo:

Rafael José Oliveira da Costa.

Suplente:

Nuno António Quintela da Silva.

Registado em 19 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 8, a fl.165 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

Integração no Catálogo Nacional de Qualificações do seguinte percurso de curta e média duração:

- **Assistente pessoal para apoio à vida independente de pessoas com deficiência ou incapacidade (anexo 1)**

Anexo 1:**ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO****Assistente Pessoal para Apoio à Vida Independente de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade (50 h)**

Código UC	N.º UC	Unidades de competência	Pontos de crédito	Carga horária associada
UC 00104	01	Preparar o serviço de assistência pessoal no apoio à vida independente de pessoas com deficiência ou incapacidade	2,25	25
UC 00105	02	Realizar o serviço de assistência pessoal no apoio à vida independente da pessoa com deficiência ou incapacidade	2,25	25
Total de pontos de crédito e carga horária associada			4,50	50