



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

- Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 4146

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global 4147

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial/texto consolidado 4168

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial 4179

- Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras 4180

- Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global 4183

- Acordo de empresa entre a Oitante, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras e texto consolidado	4203
- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	4230

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes - SNATTI - Eleição	4234
- Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Eleição	4234
- SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços - Eleição	4234
- Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR - Eleição	4235
- Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Eleição	4236
- Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Substituição	4236

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granito e Ramos Afins (ASSIMAGRA) que passa a denominar-se Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) - Alteração	4236
---	------

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Rodiro - Fábrica de Calçado, SA - Constituição 4243

II – Eleições:

- Rodiro - Fábrica de Calçado, SA - Eleição 4253

- SAICA PACK Portugal, SA - Eleição 4253

- Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da} - Eleição 4253

- Universidade do Minho - Eleição 4254

- Portway - Handling de Portugal, SA - Substituição 4254

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleições:

- Bosch Termotecnologia, SA - Eleição 4255

- Hanon Systems Portugal, SA - Eleição 4255

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	4256
1. Integração de novas qualificações	4257
2. Integração de UFCD	
...	
3. Integração de percursos de formação	
...	
4. Alteração de qualificações	4263
5. Exclusão de qualificações	4264

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:

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 182/2018, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 119, de 22 de junho - com Declaração de Retificação n.º 23/2018, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 131, de 10 de junho - subsequentes alterações pela Portaria n.º 411-A/2019, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de dezembro, Portaria n.º 275/2020, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 236, de 4 de dezembro e pela Portaria n.º 292/2021, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 239, de 13 de dezembro.

Com a atualização da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2022, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 109-B/2021, publicado no *Diário da República*, 1.ª série, 1.º Suplemento, n.º 236, de 7 de dezembro,

torna-se necessário proceder à atualização das retribuições mínimas da tabela salarial previstas na Portaria n.º 292/2021, que aprovou a revisão do regulamento de condições mínimas de trabalho daqueles trabalhadores administrativos. Assim, verificando-se os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente as circunstâncias sociais e económicas que a justificam e a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções, determino ao abrigo do número 2 do artigo 518.º do Código do Trabalho o seguinte:

1- É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

– Dois representantes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, designados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordenará a comissão;

- Um representante do Ministério da Administração Interna;
- Um representante do Ministério da Justiça;
- Um representante do Ministério da Economia e da Transição Digital;
- Um representante do Ministério da Agricultura;
- Um representante do Ministério do Mar;
- Um representante do Ministério do Ambiente e da Ação Climática;
- Um representante do Ministério da Saúde;
- Um representante do Ministério da Cultura;
- Um assessor nomeado pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
- Um assessor nomeado pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE;

- Um assessor nomeado pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP);
 - Um assessor nomeado pela Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP);
 - Um assessor nomeado pela CIP - Confederação Empresarial de Portugal;
 - Um assessor nomeado pela Confederação do Turismo de Portugal (CTP).
- 3- A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitado, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessadas.

27 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) que explorem efetivamente estabelecimentos de alojamento classificados como empreen-

dimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos por este CCT é de 695 e de 61 160, respetivamente.

Cláusula 2.^a

Área geográfica

A área de aplicação da presente convenção é definida

pela área territorial da República Portuguesa, com exceção das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

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.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis rurais de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Pousadas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas.

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis rurais de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;

Outros estabelecimentos que prestem alojamento temporário a turistas não incluídos nos demais grupos.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.^a

Vigência

Esta convenção entra em vigor na data de publicação e vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, salvo no que respeita à tabela salarial e aos valores do abono para falhas, prémio de conhecimento de línguas e do subsídio de alimentação que vigorarão pelo prazo de 12 meses, salvo se tiver sido previsto expressamente outro prazo de vigência para estas matérias.

Cláusula 5.^a

Grupos e categorias profissionais

O empregador enquadra os trabalhadores nos grupos e categorias profissionais previstos no anexo I-A tendo em conta as funções por eles efetivamente exercidas indicadas no anexo III.

Cláusula 6.^a

Polivalência de funções e mobilidade funcional

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de

funções o exercício cumulativo por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria profissional.

2- É permitida a mobilidade funcional, sendo considerada como tal a situação em que o empregador encarrega temporariamente o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique ofensa à dignidade profissional do trabalhador.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas, nem lhes são aplicáveis as condições de trabalho correspondentes a tais funções.

4- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição.

5- Quando um trabalhador exerce funções correspondentes a mais de uma categoria profissional terá direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas predominantemente.

Cláusula 7.^a

Igualdade e não discriminação

1- As designações e expressões utilizadas neste CCT referentes a trabalhadores devem ser entendidas indiferentemente como respeitando a trabalhadores e a trabalhadoras.

2- Na execução do contrato de trabalho, o empregador está obrigado a respeitar critérios de igualdade e não discriminação, não podendo privilegiar, beneficiar ou prejudicar qualquer trabalhador, em razão, nomeadamente, do sexo, orientação sexual, origem ou condição social, origem étnica ou raça, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3- Não constitui fator de discriminação a diferença salarial entre trabalhadores com a mesma categoria profissional justificada, nomeadamente, por diferente qualificação ou experiência adquiridas, responsabilidade atribuídas, antiguidade do contrato de trabalho, qualidade e quantidade de trabalho, formação profissional obtida, pelo resultado da avaliação do desempenho profissional efetuada pelo empregador ou por efeito da aplicação de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem e estágios

1- Considera-se aprendizagem ou estágio no âmbito de um contrato de trabalho, o trabalho regular e efetivo prestado pelo trabalhador aprendiz ou estagiário, numa determinada categoria profissional, sempre que acompanhado por profissional com qualificação adequada.

2- Na organização dos programas de aprendizagem e de estágio o empregador deve definir a respetiva duração, a qual não poderá ultrapassar o período de um ano para a aprendizagem e de dois anos para o estágio, de tempo de trabalho efetivo na empresa.

3- Não haverá lugar ao período de aprendizagem sempre que o trabalhador se encontre habilitado com curso completo de formação profissional ministrado por escola profissional de hotelaria tutelada pelo Turismo de Portugal, na área de atividade a que respeita a admissão.

4- Findo o estágio, o trabalhador ingressará no primeiro grau da categoria para a qual estagiou.

5- A aprendizagem e os estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente os estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos, bem como os solicitados pelos estabelecimentos de ensino, não são considerados contratos de trabalho, nem estão abrangidos pelo disposto neste contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 9.^a

Formação profissional

1- As empresas deverão promover a formação e aperfeiçoamento profissional tendo em vista a valorização, a qualificação e a atualização profissional dos seus trabalhadores.

2- As ações de formação profissional deverão ser preferencialmente marcadas durante o período normal de trabalho do formando, se necessário com recurso à alteração temporária do respetivo horário laboral.

3- A presença do trabalhador nas ações de formação e aperfeiçoamento promovidas pelo empregador reveste-se de carácter obrigatório, ainda que decorram fora do horário laboral do trabalhador, podendo as eventuais ausências ser justificadas por motivo ponderoso devidamente fundamentado, sob pena de perder o direito ao correspondente crédito de horas para formação.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito ao período de descanso diário.

5- Sempre que, por iniciativa do trabalhador, este pretenda frequentar ações de formação não promovidas pelo empregador e que as mesmas tenham relevância para a atividade profissional por aquele desempenhada na empresa, deve o empregador facilitar a sua frequência, salvaguardado o bom funcionamento do serviço.

Cláusula 10.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- O limite máximo de duração do período normal de trabalho é o determinado por lei.

2- Na organização do tempo de trabalho pode ser instituído um regime de adaptabilidade, ou de banco de horas, não podendo ambos os regimes ser aplicados em simultâneo ao mesmo trabalhador.

3- O regime de adaptabilidade obedece às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em 2 horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar 10 horas diárias nem 50 semanais;

b) Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, no último caso, sem o correspondente acréscimo do valor do subsídio de férias;

c) A duração média do trabalho é apurada por referência a um período de 9 meses;

d) No termo de cada período de referência, eventuais saldos de horas não regularizados serão pagos com acréscimo remuneratório idêntico ao do trabalho suplementar se favoráveis ao trabalhador, e perdidos a favor deste quando favoráveis ao empregador;

e) Sem prejuízo do disposto no número anterior, os saldos de horas regularizados não são havidos como trabalho suplementar para quaisquer efeitos;

f) A organização do tempo de trabalho no regime de adaptabilidade não prejudica o direito à prestação da alimentação em espécie ou à atribuição do respetivo subsídio pecuniário mensal substituto, desde que se mostre cumprido o período normal de trabalho diário e semanal a que o trabalhador está obrigado.

4- O regime de banco de horas obedece às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias;

b) Os créditos de tempo de trabalho e as consequentes recuperações podem ter origem num acréscimo ou numa redução do tempo de trabalho;

c) O empregador que pretenda utilizar o regime previsto nesta cláusula deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho neste regime com um mínimo de dois dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida;

d) A compensação do trabalho prestado em acréscimo é efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, ou aumento do período de férias sem o correspondente acréscimo do subsídio de férias, ou para compensar faltas justificadas sem remuneração ou através do respetivo pagamento em dinheiro, podendo ser aplicadas cumulativamente as várias modalidades;

e) O período de redução de trabalho para compensação do trabalho prestado em acréscimo deve ser acordado entre o empregador e o trabalhador e solicitado com pelo menos 2 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade do trabalhador, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida, sempre que tal seja possível e não coloque em causa o normal funcionamento do departamento ou secção à qual pertence;

f) Os acréscimos ou as reduções do tempo de trabalho devem ser saldados logo que possível dentro dos seis meses seguintes àquele a que se reporta a respetiva compensação;

g) Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, por qualquer motivo, a compensação do tempo de trabalho será efetuada nos seis meses subsequentes à data cessação da suspensão do contrato de trabalho;

h) As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho, não compensadas nos termos e nos prazos indicados nos números anteriores, são pagas com acréscimo remuneratório idêntico ao do trabalho suplementar, não sendo, porém, consideradas como tal para quaisquer efeitos;

i) O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador, mediante pedido deste, a respetiva conta corrente de créditos de tempo de trabalho e de recuperações.

Cláusula 11.^a

Regimes de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- Horário fixo;
- Horário flutuante;
- Horário flexível;
- Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que 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 termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

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 12.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- Por acordo com o trabalhador, o intervalo diário de descanso pode ser reduzido até trinta minutos.

2- Na organização dos horários de trabalho, o empregador pode estabelecer um ou dois intervalos diários de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

Cláusula 13.^a

Alteração do horário de trabalho

1- O empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço ou quando haja necessidade de mudança do horário do estabelecimento ou da secção.

2- A alteração do horário de trabalho não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

3- O novo horário, quando alterado pelo empregador, deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de oito dias relativamente à data de entrada em vigor, ou a partir do momento em que for conhecida a alteração.

4- Os acréscimos de despesas de transporte, devidamente justificados, que passem a verificar-se para o trabalhador resultante da alteração do horário serão encargo do empregador, salvo se a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Horário parcial

1- É permitida a admissão de trabalhadores em regime de

tempo parcial para horários iguais ou inferiores a 75 % do horário semanal praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial deverá revestir a forma escrita, dele constando expressamente o número de horas semanais e o horário de trabalho.

3- A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 16.^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 um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho remunerado com este acréscimo.

3- Nos estabelecimentos que empreguem no conjunto 12 ou menos trabalhadores, o acréscimo será de 25 %.

4- Se, além de noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

6- Os acréscimos por trabalho noturno acima indicados não serão devidos relativamente aos trabalhadores que desempenham funções no período considerado noturno e auferiram remuneração superior à prevista na tabela salarial aplicável acrescida dos valores resultantes das percentagens indicadas nos número 2 ou 3 desta cláusula.

Cláusula 17.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

Em todos os estabelecimentos deverão existir sistemas idóneos de controlo do cumprimento do horário de trabalho.

Cláusula 18.^a

Local de trabalho

O local de trabalho corresponde ao estabelecimento onde é prestado o serviço e deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador.

Cláusula 19.^a

Transferência de local de trabalho

1- A transferência de trabalhadores do estabelecimento onde exercem funções está condicionada a acordo prévio escrito, salvo tratando-se de motivo grave devidamente justificado ou na situação prevista no número 3 da presente cláusula.

2- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador, nomeadamente, os seguintes:

a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas, devidamente comprovada, que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;

b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador.

3- O empregador poderá ceder ocasionalmente o trabalhador a outro estabelecimento sob a mesma gestão operacional, ou explorado por sociedade comercial com ele coligada, mediante acordo escrito, pelo prazo inicial até um ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de dez anos.

4- A empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, obrigada a custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 20.^a

Deslocação em serviço

As despesas decorrentes de deslocações ao serviço da empresa serão suportadas pelo empregador.

Cláusula 21.^a

Troca do dia de descanso semanal

A permuta dos dias de descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida mediante autorização do empregador.

Cláusula 22.^a

Abonos e descontos

O cálculo da remuneração a abonar ou a descontar devido a trabalho suplementar, ausências ao trabalho ou quaisquer outras causas será efetuado com base na remuneração horária apurada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Rh = Rm \times 12) : (52 \times N)$$

sendo:

Rh - Valor da hora a abonar ou a descontar;

Rm - Valor da remuneração mensal;

N - Horário semanal do trabalhador (carga horária semanal).

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obri-

gatório ou complementar ou em dia feriado será pago, para além do ordenado mensal, com um montante idêntico ao que lhe é pago por esse dia e que já está incorporado no ordenado desse mês.

2- Por iniciativa do trabalhador e acordo do empregador, o acréscimo da remuneração previsto no número anterior poderá ser substituído pelo correspondente número de dias a gozar posteriormente.

Cláusula 24.^a

Duração e majoração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, salvo nos casos especiais de duração das férias previstos na lei.

2- Para efeito de férias, consideram-se dias úteis todos os dias da semana de segunda-feira a domingo, com exceção dos dias de descanso semanal do trabalhador e dos feriados.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;

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

3- As férias majoradas são marcadas pelo empregador e, por acordo com o trabalhador, os dias aumentados poderão ser substituídos pelo pagamento do valor da respetiva retribuição base que cumula com a retribuição de trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 25.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador; na falta de acordo, compete à entidade patronal marcar os períodos de férias, assegurando que pelo menos metade do período de férias ocorra entre 1 de maio e 31 de outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2- O início das férias não pode coincidir com os dias de descanso semanal do trabalhador ou com feriado.

3- O empregador deve elaborar e afixar na empresa, até 30 de abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço.

4- Na elaboração do mapa de férias, o empregador deverá observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejem gozar férias no referido período.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição do período de férias a que têm direito sem a majoração prevista na cláusula 24.^a e sem o valor pecuniário da alimentação em espécie ou do subsídio diário que a substitui.

2- O subsídio de férias é pago até oito dias antes do início do gozo do maior período de férias.

Cláusula 27.^a

Momento e forma de desconto das faltas

1- O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no salário, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias vencido e não gozado nos termos legais.

2- Para efeito do desconto previsto no número anterior, os tempos de ausência serão adicionados até perfazerem o equivalente ao horário de um dia normal de trabalho, sendo, então, descontados no salário desse mês ou no do mês imediatamente seguinte.

Cláusula 28.^a

Licença sem retribuição

1- A pedido escrito do trabalhador poderá o empregador conceder-lhe licença sem retribuição.

2- Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 5 % do ordenado base previsto no anexo II para a respetiva categoria profissional.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a que lhes seja pago, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio de Natal, correspondente à respetiva retribuição pecuniária.

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

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores legalmente isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não pode ser inferior a 25 % da retribuição pecuniária mensal.

2- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

Cláusula 32.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No ato do pagamento, o empregador entregará ao traba-

lhador documento donde conste o nome ou a firma do empregador, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, a seguradora para a qual está transferido o risco emergente de acidentes de trabalho, o período a que corresponde a retribuição, e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso e feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 33.^a

Objetos perdidos

1- Os trabalhadores deverão entregar à direção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extravaviados ou perdidos pelos clientes.

2- Passado um ano sem que o objeto ou valor tenha sido reclamado pelo seu proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

Cláusula 34.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidos os ordenados base constantes na tabela salarial do anexo II, durante o período nelas expressamente indicado, tendo em conta o enquadramento salarial definido no anexo I-B e a classificação do estabelecimento prevista na precedente cláusula 3.^a

Cláusula 35.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os profissionais das secções de receção, restaurante e bar que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos dos idiomas francês, inglês ou alemão em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de 45,00 € por cada uma daquelas línguas, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade, até ao valor acumulado dos prémios mensais correspondentes a duas línguas.

2- A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado válido de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente, referente a grau de ensino que habilite ao domínio fluente falado e escrito do idioma estrangeiro, e mediante entrega de certificado de exame com aproveitamento, ou prova de conhecimento a realizar pela empresa no ato de admissão.

3- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis XV e XIV.

Cláusula 36.^a

Alimentação

1- Todos os trabalhadores têm direito a alimentação, que será prestada, segundo opção da entidade patronal, em espécie ou através de um subsídio pecuniário.

2- O subsídio referido no número anterior, ou o respetivo contravalor em senhas de refeição, não será inferior a 107,00 € por mês.

Cláusula 37.^a

Valor pecuniário da alimentação em espécie

Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

Refeições	Valor convencional
Refeições completas/mês	50,00 €
Refeições avulsas	
Pequeno-almoço	1,50 €
Ceia simples	1,50 €
Almoço, jantar ou ceia completa	4,00 €

Cláusula 38.^a

Refeições que constituem a alimentação

As refeições que integram a alimentação são as compreendidas no horário em que o trabalhador presta serviço, de acordo com o funcionamento do refeitório do pessoal e incluem, no mínimo, uma refeição ligeira e uma refeição principal.

Cláusula 39.^a

Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

1- O empregador deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2- O refeitório do pessoal deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 40.^a

Funcionamento do refeitório

O empregador definirá o horário de acesso ao refeitório de pessoal de acordo com as conveniências de serviço e, sempre que possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria 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 organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Condições de asseio nos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 43.^a

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas legais em vigor.

Cláusula 44.^a

Lavabos

1- É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente, providos de sabão e toalhas ou quaisquer outros meios apropriados.

2- Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem privacidade.

Cláusula 45.^a

Vestiários

1- Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa devem existir vestiários.

2- Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 46.^a

Primeiros socorros

1- Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2- O equipamento dos armários, caixas ou estojos devem ser mantidos em condições de assepsia e convenientemente conservados e verificados pelo menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estorjo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

4- Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 3 % dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros.

Cláusula 47.^a

Sala de convívio

1- Nos estabelecimentos hoteleiros com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio.

2- Sempre que os estabelecimentos hoteleiros referidos no número 1 se situem fora dos centros urbanos, é obrigatória a existência de uma sala de convívio.

Cláusula 48.^a

Indumentárias

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, exceto a calça preta, camisa branca e calçado tradicional na indústria.

2- A escolha do tecido e o corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo do empregador, desde que possua lavandaria.

Cláusula 49.^a

Cobrança da quotização sindical

1- Os empregadores abrangidos por esta convenção, relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, deduzirão mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, os empregadores remeterão ao sindicato respetivo o montante global das quotas, acompanhado do respectivo mapa de quotização.

3- Os sindicatos darão quitação de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 50.^a

Comissão de acompanhamento

1- Será constituída uma comissão de acompanhamento e avaliação, à qual compete a interpretação da presente convenção e a dirimição de conflitos dela emergentes.

2- A comissão é constituída por quatro elementos, sendo dois nomeados pela Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e dois pelos sindicatos outorgantes.

3- As resoluções da comissão são tomadas por consenso, comprometendo-se as partes a recomendar aos seus associados a respetiva adoção.

Cláusula 51.^a

Disposição Transitória - Categorias suprimidas

A designação das categorias profissionais elencadas no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2007 que foram suprimidas nesta revisão global serão transitoriamente mantidas, salvo acordo em contrário, até à data de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que nelas estão classificados, com o conteúdo funcional anteriormente previsto no anexo III daquele CCT.

Cláusula 52.^a

Disposição transitória - Diuturnidades

1- Com a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente revisão global do CCT cessa o direito ao vencimento de novas diuturnidades previstas nos números 2 e 3 da cláusula 32.^a e na cláusula 34.^a do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2007 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2008.

2- Ao valor das diuturnidades já vencidas por efeito das disposições contratuais referidas no número anterior, é deduzido e simultaneamente integrado no ordenado base do trabalhador o valor necessário e suficiente para perfazer o valor do ordenado base previsto no anexo II para a respetiva categoria.

3- Efetuada aquela dedução e integração no reformulado ordenado base, o eventual remanescente do valor das diuturnidades vencidas, se o houver, constituirá um suplemento de ordenado.

Cláusula 53.^a

Regulamentação coletiva anterior

Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho anterior, nomeadamente do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2007 e respetiva alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28 de 29 de julho de 2008, cessam com a entrada em vigor do presente CCT por este ser globalmente mais favorável.

ANEXO I

A) Grupos e categorias profissionais

1- Direção

Assistente de direção geral;
Diretor de hotel;
Secretário de direção/administração;
Subdiretor de hotel.

2- Receção e portaria

Assistente de grupos e eventos;
Bagageiro (com 3 ou mais anos de antiguidade e até 3 anos);
Chefe de portaria;
Chefe de receção;
Coordenador de grupos e eventos;
Diretor de alojamento;
Mandarete;
Porteiro (de 1.^a e de 2.^a);
Rececionista (de 1.^a e de 2.^a);
Subchefe de portaria;
Subchefe de receção;
Supervisor de reservas;
Trintanário (com 3 ou mais anos de antiguidade e até 3 anos);
Vigilante.

3- Andares, rouparia e limpeza

Costureiro;
Empregado de andares/quartos;
Empregado de lavandaria;
Empregado de limpeza;
Governante;
Governante geral.

4- Cozinha e pastelaria

Chefe de cozinha;
Chefe executivo de cozinha;
Chefe/mestre pasteleiro;
Cozinheiro (de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª);
Pasteleiro (de 1.ª e de 2.ª);
Subchefe de cozinha.

5- Restaurante, bar e cafetaria

Barman (de 1.ª e de 2.ª);
Cafeteiro;
Chefe de banquetes;
Chefe de bar;
Chefe de cafetaria;
Chefe de copa;
Chefe de mesa;
Chefe de restaurante;
Controlador de room service;
Copeiro;
Diretor de alimentação e bebidas;
Empregado de mesa (de 1.ª e de 2.ª);
Empregado de refeitório;
Escanção;
Subchefe de mesa.

6- Marketing e vendas

Diretor comercial;
Diretor de marketing;
Diretor de revenue;
Júnior revenue manager;
Júnior social media manager;
Promotor de vendas;
Social media manager;
Técnico de e-commerce;
Técnico de marketing;
Técnico de revenue manager.

7- Administrativos e economato

Ajudante de despenseiro;
Caixa;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de pessoal;
Chefe de secção administrativa;
Chefe de secção de controlo;
Conferente;
Contabilista certificado;
Controlador;
Controlador-caixa;
Despenseiro;
Diretor administrativo e financeiro;
Diretor de recursos humanos;
Diretor de serviços;
Empregado de armazém;

Encarregado de armazém;
Escriturário de (de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª);
Fiel de armazém;
Técnico de contabilidade;
Técnico de planeamento e controlo;
Técnico de recursos humanos;
Tesoureiro.

8- Serviços técnicos e de qualidade

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Diretor de serviços técnicos e de qualidade;
Jardineiro;
Motorista;
Técnico de informática/audiovisuais;
Técnico de manutenção.

9- Animação e desportos

Arrais;
Caddie;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de caddies;
Chefe de manutenção de golfe;
Coordenador de animação e desporto;
Diretor artístico;
Diretor de golfe;
Empregado de balneários;
Marinheiro;
Mestre marítimo;
Monitor de animação e desportos;
Nadador-salvador/banheiro;
Operador de máquinas de golfe;
Secretário de golfe;
Tratador/conservador de piscinas;
Vigilante de crianças (baby sitter).

10- Termas, SPA e fitness

Auxiliar de enfermagem;
Chefe de SPA;
Coordenador de termas;
Diretor termal;
Empregado de consultório;
Empregado de secção de fisioterapia;
Encarregado termal;
Enfermeiro;
Fisioterapeuta;
Hidrobalneoterapeuta;
Manicura/Pedicure;
Massagista de estética/rececionista;
Técnico termal.

1- Categorias sem enquadramento específico

Aprendiz de hotelaria;
Estagiário (do 1.º ano e do 2.º ano);
Polivalente de hotelaria.

**B) Enquadramento salarial -
Níveis de remuneração**

Nível XV

Diretor de hotel.

Nível XIV

Assistente de direção geral;
Chefe executivo de cozinha;
Diretor administrativo e financeiro;
Diretor artístico;
Diretor comercial;
Diretor de alimentação e bebidas;
Diretor de alojamento;
Diretor de golfe;
Diretor de marketing;
Diretor de recursos humanos;
Diretor de revenue;
Diretor de serviços;
Diretor de serviços técnicos e de qualidade;
Diretor termal;
Subdiretor de hotel.

Nível XIII

Chefe de banquetes;
Chefe de cozinha;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Chefe de receção;
Chefe de restaurante;
Contabilista certificado;
Secretário de golfe;
Técnico de planeamento e controlo.

Nível XII

Chefe de bar;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de mesa;
Chefe de portaria;
Chefe de secção administrativa;
Chefe de secção de controlo;
Chefe de SPA;
Chefe/mestre pasteleiro;
Encarregado de armazém;
Subchefe de cozinha;
Subchefe de receção;
Técnico de contabilidade;
Técnico de informática/audiovisuais;
Técnico de revenue manager;
Tesoureiro.

Nível XI

Coordenador de animação e desportos;
Coordenador de grupos e eventos;
Coordenador de termas;
Cozinheiro de 1.ª;
Escanção;
Governante geral;
Pasteleiro de 1.ª;
Secretário de direção/administração;
Subchefe de mesa;
Subchefe de portaria.

Nível X

Caixa;

Capataz de campo;
Capataz de rega;
Encarregado termal;
Enfermeiro;
Escriturário de 1.ª;
Fisioterapeuta;
Monitor de animação e desportos;
Social media manager.

Nível IX

Arrais;
Assistente de grupos e eventos;
Barman de 1.ª;
Chefe de cafetaria;
Controlador;
Controlador de room service;
Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de consultório;
Empregado de mesa de 1.ª;
Empregado de secção de fisioterapia;
Escriturário de 2.ª;
Fiel de armazém;
Governante;
Hidrobalneoterapeuta;
Júnior revenue manager;
Júnior social media manager;
Mestre marítimo;
Motorista;
Pasteleiro de 2.ª;
Promotor de vendas;
Rececionista de 1.ª;
Supervisor de reservas;
Técnico de e-commerce;
Técnico de marketing;
Técnico de recursos humanos.

Nível VIII

Auxiliar de enfermagem;
Barman de 2.ª;
Cafeteiro;
Chefe de caddies;
Chefe de copa;
Conferente;
Controlador-caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Dispenseiro;
Empregado de andares/quartos;
Empregado de armazém;
Empregado de mesa de 2.ª;
Escriturário de 3.ª;
Marinheiro;
Massagista de estética/esteticista;
Nadador-salvador/banheiro,
Porteiro de 1.ª;
Rececionista de 2.ª;
Técnico de manutenção;
Tratador/conservador de piscinas;
Trintanário com três ou mais anos de antiguidade.

Nível VII

Ajudante de despenseiro;
 Bagageiro com três ou mais anos de antiguidade;
 Jardineiro;
 Operador de máquinas de golfe;
 Porteiro de 2.ª;
 Técnico termal;
 Vigilante de crianças (baby sitter).

Nível VI

Bagageiro até três anos de antiguidade;
 Caddie;
 Copeiro;
 Costureiro;
 Empregado de balneários;
 Empregado de lavanderia;
 Empregado de limpeza;
 Empregado de refeitório;
 Manicure/pedicure;
 Trintanário até três anos de antiguidade;
 Vigilante.

Nível V

Mandarete;
 Polivalente de hotelaria.

Nível IV

Estagiário do segundo ano.

Nível III

Aprendiz de hotelaria;
 Estagiário do primeiro ano.

ANEXO II

(Tabela salarial)

Entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022, pelo período de 12 meses:

Níveis	Categorias de estabelecimentos		
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XV	2 346	2 193	1 734
XIV	1 224	1 173	1 001
XIII	1 055	969	899
XII	918	872	829
XI	856	829	817
X	836	806	765
IX	749	730	720
VIII	731	726	716
VII	727	722	712
VI	724	719	709
V	720	715	705
IV	b)	b)	b)
III	a)	a)	a)

Notas à tabela:

a) Retribuição correspondente a 80 % do valor da retribuição mínima mensal garantida por lei à generalidade dos trabalhadores, deduzida do valor mensal convencional da alimentação completa em espécie, ou do respetivo subsídio pecuniário mensal substituto quando aquela não for fornecida, previstos nas cláusulas 36.ª e 37.ª deste CCT;

b) Retribuição correspondente a 80 % do valor da retribuição da categoria de ingresso a que respeita o estágio.

ANEXO III

Definição de funções

1- Direção

Assistente de direção geral - É o trabalhador que auxilia o diretor geral de um hotel na gestão de um ou mais departamentos operacionais, podendo, pontualmente, desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

Diretor de hotel - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um empreendimento turístico destinado a prestar serviços de alojamento; 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 e é responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

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

Subdiretor de hotel - É o trabalhador que coadjuva o diretor de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do diretor pode encarregar-se da direção, orientando e fiscalizando o funcionamento de um ou vários departamentos operacionais. Substitui o diretor nas suas ausências e impedimentos.

2- Recepção e portaria

Assistente de grupos e eventos - É o trabalhador que prepara a realização de eventos e a recepção de clientes em grupo, faz o acolhimento e acompanhamento dos clientes e verifica se estão a ser prestados os serviços contratados; prepara as salas e instalações para a realização dos eventos e serviço aos grupos, assegura que está instalado todo o equipamento solicitado e necessário à prestação do serviço, providencia pela rápida satisfação das solicitações dos clientes; verifica o cumprimento dos dead lines e dos prazos de pagamento contratados, bem como as rooming list e distribuição de quartos aos clientes em grupo; colabora nos respetivos procedimentos de check-in e de check-out para agilizar procedimentos e reduzir tempos de espera, envia e recolhe inquéritos para apuramento da satisfação dos clientes, assegura-se de que todos os serviços prestados são faturados e colabora na respetiva cobrança.

Bagageiro (com 3 ou mais anos de antiguidade e até 3 anos) - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio das zonas públicas e do estabelecimento e do transporte de móveis e utensílios, podendo executar recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento. Poderá ainda ocupar-se do acolhimento dos hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e da vigilância e controlo da entrada e saída de pessoas e mercadorias.

Chefe de portaria - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de portaria.

Chefe de receção - É o trabalhador que superintende nos serviços de receção e telefones do estabelecimento. Orienta o serviço de correspondência, a faturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se direta ou indiretamente da receção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes, fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes, fornece à direção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o diretor, o subdiretor ou o assistente de direção nos seus impedimentos.

Coordenador de grupos e eventos - É o trabalhador que superintende, planeia, organiza, coordena e executa todas as atividades relacionadas com a preparação, verificação e acompanhamento de clientes em grupo e realização de eventos; controla, dirige e enquadra hierárquica e funcionalmente os assistentes de grupos e eventos sob sua coordenação, apoia-os nas respetivas funções, dá-lhes formação e propõe inovações nos métodos e procedimentos de trabalho; assegura a exploração comercial deste segmento de mercado, dedicando especial atenção à previsão e preparação dos eventos seguintes, evolução das vendas e gestão do orçamento, aos inquéritos de satisfação, à oportunidade de novos negócios, faz propostas de inovação de métodos e procedimentos de trabalho, elabora ferramentas de análise e de reporting da atividade, nomeadamente à direção do hotel e aos departamentos comercial e de revenue management.

Diretor de alojamento - É o trabalhador que dirige e coordena a atividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o diretor de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade do alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o diretor.

Mandarete - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob orientação do chefe da portaria, do chefe da receção, ou do chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

Porteiro de 1.ª - É o trabalhador que executa as tarefas

relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a receção da bagagem e do correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda do tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes, verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências, e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respetivo relatório destinado à direção. Pode ter de receber contas dos clientes e efetuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e receção poderá ter de assegurar os respetivos serviços.

Porteiro de 2.ª - É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.ª na execução das funções definidas para este.

Rececionista de 1.ª - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção e portaria, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respetiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende as solicitações e reclamações dos hóspedes, zela pela sua segurança e informa-os dos serviços e eventos disponibilizados pelo hotel; procede ao lançamento dos consumos e despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e o respetivo arquivo; elabora estatísticas e serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e da secção. Opera com os equipamentos informáticos, de comunicações, telecomunicações e outros instalados na secção. Guarda objetos de valor e dinheiro em local adequado, controla e entrega e restituição das chaves dos quartos, dirige a receção e entrega da bagagem dos hóspedes, comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes, verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências, e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respetivo relatório destinado à direção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de receção e portaria poderá ter de assegurar os respetivos serviços e pode acumular as funções de rececionista com as funções de barman.

Rececionista de 2.ª - É o trabalhador que colabora com o rececionista de 1.ª, executando as mesmas funções.

Subchefe de portaria - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de portaria no exercício das respetivas funções.

Subchefe de receção - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de receção no exercício das respetivas funções.

Supervisor de reservas - É o trabalhador que se ocupa da análise das reservas inseridas em sistema, verifica as tarifas aplicadas, origem, segmentação, modalidade, tendências e todos os outros parâmetros inerentes às reservas; resolve eventuais disparidades e incompatibilidades; analisa o preço médio atual e para os próximos meses, bem como a aplicação e execução das campanhas promocionais online, controla as tarifas e disponibilidades online especialmente para as datas críticas; existindo uma unidade orgânica autónoma de reservas, enquadra hierárquica e funcionalmente os respetivos trabalhadores, apoia-os nas respetivas funções, dá-lhes formação e propõe inovações nos métodos e procedimentos de trabalho.

Trintanário (com 3 ou mais anos de antiguidade e até 3 anos) - É o trabalhador que acolhe os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e indica os locais de receção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Vigilante - É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo da entrada e saída de pessoas e mercadorias, verifica se tudo se encontra dentro da normalidade, zela pela segurança do estabelecimento e elabora relatórios das anomalias verificadas.

3- Andares, roupa e limpeza

Costureiro - É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregado de andares/quartos - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento de roupas de serviço. Repõe os produtos de consumo e de higiene ao dispor dos hóspedes, bem como os materiais de informação turística e sobre serviços prestados pelo hotel; examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica, televisão e outros equipamentos instalados nos quartos e zonas de estar e de acesso; verifica o estado de conservação das instalações sanitárias, dos móveis, alcatifas, cortinados e outros adereços, velando pela sua conservação ou pela sua substituição quando necessário. Zela pela conservação e limpeza dos equipamentos e utensílios de trabalho. Guarda e entrega à governante os objetos esquecidos pelos hóspedes e atende as solicitações e reclamações destes. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, podendo, quando para tal indigitado, substituir a governante nas suas ausências e impedimentos.

Empregado de lavandaria - É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviços e das dos hóspedes ou clientes, engoma, dobra e arruma as roupas, po-

dendo ter de assegurar outros trabalhos da secção de roupa.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, podendo também exercer funções de copeiro.

Governante - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica e instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição, quando necessária; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários de preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objetos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de roupa, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Governante geral - É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares de roupa/lavandaria e do encarregado de limpeza; na ausência destes, assegura as respetivas tarefas.

4- Cozinha e pastelaria

Chefe de cozinha - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os trabalhos de cozinha e grill; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção, sendo responsável pela sua guarda e conservação de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar; prepara dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados; assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informação sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa.

Chefe executivo de cozinha - É o trabalhador que supervisiona, coordena e dirige todos os aspetos das operações das várias cozinhas do hotel ou de um grupo de hotéis, designa-

damente no que respeita às áreas de formação, preparação e produção, executando, sempre que necessário, funções próprias do chefe de cozinha. Tem uma participação ativa na definição do conceito gastronómico e elaboração das ementas dos diferentes restaurantes e pontos de venda de alimentação e bebidas.

Chefe/mestre pasteleiro - É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena, fiscaliza, e sempre que necessário executa todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nelas intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua guarda e conservação de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Cozinheiro de 1.ª - É o trabalhador com formação profissional adequada que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros, se necessário sem supervisão do chefe de cozinha; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Substitui o chefe de cozinha nas suas ausências e impedimentos.

Cozinheiro de 2.ª e cozinheiro de 3.ª - É o trabalhador que colabora com o cozinheiro de 1.ª ou com o cozinheiro de 2.ª, executando as mesmas funções, sendo a qualificação do cozinheiro atribuída pelo empregador de acordo com as competências específicas, formação e experiência profissional do trabalhador, grau de autonomia no exercício das funções e resultado da avaliação de desempenho a que for sujeito.

Pasteleiro de 1.ª - É o trabalhador que prepara massas, 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. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área, coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Subchefe de cozinha - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

5- Restaurante, bar, copa e cafetaria

Barman de 1.ª - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e 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. Elaborar ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e procede ao respetivo recebimento. Colabora

na organização e funcionamento de receções, banquetes e outros eventos. Cuida do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Procede à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção. Pode acumular as funções de barman com as funções de rececionista.

Barman de 2.ª - É o trabalhador que colabora com o barman de 1.ª executando as suas funções.

Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes ou frias, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviço de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos da limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

Chefe de banquetes - É o trabalhador que contacta com os clientes que pretendem organizar banquetes, reuniões, congressos e os aconselha sobre as ementas e salas a escolher, de acordo com a auscultação feita sobre as suas pretensões. Dirige, orienta e fiscaliza as salas de banquetes, reuniões ou congressos, de acordo com as instruções recebidas. Colabora na receção dos clientes, ausculta os seus desejos e atende as reclamações. Trata de toda a parte administrativa do setor, nomeadamente do ficheiro com o historial dos clientes. Apresenta mensalmente à direção mapas de previsões de banquetes e ocupação de salas de reuniões e congressos. Coadjuva e substitui o diretor de food & beverage no exercício das suas funções. Colabora com o diretor-geral em tudo o que for necessário.

Chefe de bar - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos do bar, enquadrando hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Chefe de cafetaria - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da cafetaria, enquadrando hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Chefe de copa - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da copa, enquadrando hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Chefe de mesa - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa do restaurante e dos banquetes. Elaborar o horário de trabalho do pessoal do restaurante, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e a classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço e assegura a correta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e a eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo aten-

der os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respetivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela e as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Chefe de restaurante - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou similar ou o departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as ementas e listas de restaurante; efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente 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 recepção 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 dos 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 de 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.

Controlador de room service - É o trabalhador que atende, 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 a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam feitas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou de categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afeto ao desempenho desta função.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpeza e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

Diretor de alimentação e bebidas - É o trabalhador que dirige e coordena 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 higiene de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar. Visita o mercado e 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 as normas estabelecidas, dando conhecimento à direção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta 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.

Empregado de mesa de 1.ª - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesa, servindo diretamente aos clientes ou, por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.ª - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª; colabora na arrumação das salas e no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as

refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

Escanção - É o trabalhador que se ocupa 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 aos clientes 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 pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de receção e outros serviços de bebidas. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução do 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.

Subchefe de mesa - É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

6- Marketing e vendas

Diretor comercial - É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas e enquadrando hierárquica e funcionalmente os trabalhadores dos serviços comerciais.

Júnior revenue manager - É o trabalhador que sem experiência anterior relevante e sob orientação de outro profissional executa a política de preços do hotel para garantir a maximização das receitas. Lança em sistema todos os preços acordados para a globalidade dos vários canais de distribuição, garantindo que não existem omissões, erros ou discrepâncias que possam vir a afetar posteriormente o normal processo de faturação, bem como, os resultados e satisfação dos clientes. Coordena a definição antecipada dos preços para cada época seguinte para a globalidade das unidades a nível nacional, com base na situação macroeconómica do mercado e em colaboração com a direção do hotel, a fim de assegurar as melhores receitas para os vários canais ou segmentos de venda. Analisa e sugere eventual revisão das propostas de preço para os vários canais de distribuição tendo em vista possíveis ajustes ou correções que maximizem as receitas. Mediante análise e cruzamento de dados de ocupação e receita, efetua regularmente previsões de receita e estimativas de ocupação sugerindo planos de ação com medidas corretivas dos preços que possam contribuir para o cumprimento do orçamento de exploração. Recolhe dados estatísticos, elabora relatórios de ocupação e receitas e realiza as estimativas necessárias para a elaboração do orçamento de exploração em conjunto com os demais chefes de departamento. Fornece à direção comercial e à direção do hotel dados estatísticos para identificação dos mercados mais rentáveis, tendo em vista medidas corretivas dos preços, em caso de necessidade.

Coadjuva e substitui o técnico de revenue manager no exercício das respetivas funções.

Júnior social media manager - É o trabalhador que sem experiência anterior relevante e sob orientação de outro profissional se ocupa de tarefas inerentes à execução de planos, projetos e objetivos de social media management e da área de relações públicas, de acordo com as diretrizes que lhe forem transmitidas pela hierarquia, nomeadamente no que respeita às visitas organizadas de jornalistas e respetivo follow-up, acompanhamento do trabalho desenvolvido pelas empresas de relações públicas contratadas, desenvolvimento de materiais promocionais, prestação de apoio logístico a clientes e convidados, assistência aos hóspedes/convidados do hotel na resolução de problemas e outras solicitações que possam eventualmente surgir. Age de forma transversal junto de todos os departamentos do hotel, mantendo-os atualizados no que a ações e temas relacionados com relações-públicas, animação cultural e marketing diga respeito.

Promotor de vendas - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços do hotel ou da cadeia hoteleira onde está inserido.

Social media manager - É o trabalhador que tem por missão construir relações e manter contacto permanente com todos os meios de comunicação, organizações profissionais, instituições públicas locais, empresas privadas locais e concorrentes diretos, como forma de aumentar a reputação do hotel e respetivo posicionamento no mercado; administra o marketing digital e elabora planos de desenvolvimento, projetos e objetivos a atingir, desenvolve conteúdos e promove-os através de publicidade nos meios de comunicação, cria oportunidades, gere e acompanha as viagens organizadas de jornalistas ao hotel e respetivo follow up, assegurando o contacto permanente com os mesmos; acompanha o desenvolvimento do trabalho efetuado pelas empresas de relações públicas contratadas; mantém e dinamiza relações pessoais e profissionais com e na comunidade local; cria e desenvolve materiais promocionais e/ou assiste nestas tarefas os responsáveis pela área de marketing; atua como relações públicas do hotel, identificando os clientes e convidados, agiliza as respetivas operações do check in, presta-lhes o apoio logístico necessário, nomeadamente a coordenação da estada na relação com os restantes serviços do hotel e identifica as suas preferências pessoais. Presta sempre que necessário, a devida assistência aos hóspedes/convidados do hotel na resolução de problemas e outras solicitações que possam eventualmente surgir. Age de forma transversal junto de todos os departamentos do hotel, mantendo-os atualizados no que a ações e temas relacionados com relações-públicas, animação cultural e marketing diga respeito. Supervisiona e orienta os trabalhadores classificados como júnior social media manager no desempenho das respetivas funções.

Técnico de e-commerce - É o trabalhador que se ocupa da gestão dos canais eletrónicos de vendas, designadamente OTA (online travel agencies), motor de reservas online do website, e implementa a estratégia de promoção online definida, em estreita colaboração com as áreas de revenue, comercial, social media e a direção do hotel, assegura a pari-

dade das tarifas no mercado online.

Técnico de marketing/diretor de marketing - É o trabalhador que executa o plano estratégico de marketing e respetivas campanhas, garantindo a adequação da imagem divulgada em todos os canais. Ocupa-se do relacionamento e implementação com agências de imagem da criação de Websites, branding e todo o material promocional do hotel e da cadeia hoteleira em que se insere. Mantém contacto permanente com todos os meios de comunicação e redes sociais para divulgar notícias e eventos relacionados com o hotel. Quando lhe estiverem atribuídas também funções de definição, planeamento, organização e gestão da política de marketing de um grupo de hotéis organizados em cadeia hoteleira e/ou assumir a responsabilidade hierárquica e funcional de uma unidade orgânica autónoma integrada por vários trabalhadores, ao técnico de marketing é atribuída a categoria profissional de diretor de marketing.

Técnico de revenue management/diretor de revenue - É o trabalhador responsável pela implementação, controlo, e execução da política de preços e venda dos serviços do hotel de acordo com a estratégia definida pela administração. Analisa permanentemente movimentos de reservas, disponibilidades e preços de venda, simula tendências da procura por segmentos de mercado, antecipa e reage às tendências da procura ajustando preços dos serviços para maximizar a receita por quarto disponível e otimizar o resultado de exploração da unidade hoteleira. Elabora relatórios e outros elementos de informação sobre as ações implementadas para suporte da atividade da área comercial e de operações. Colabora com a direção do hotel na elaboração dos planos de ação e orçamentos de exploração. Supervisiona e orienta os trabalhadores classificados como júnior revenue manager no desempenho das respetivas funções. Quando lhe estiverem atribuídas também funções de definição, planeamento, organização e gestão da política de preços e venda de um grupo de hotéis organizados em cadeia hoteleira e/ou assumir a responsabilidade hierárquica e funcional de uma unidade orgânica autónoma integrada por vários trabalhadores, ao técnico de revenue management é atribuída a categoria profissional de diretor de revenue.

7- Administrativos e economato

Ajudante de despenseiro - É o trabalhador que colabora com o despenseiro no manuseamento e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras, na guarda da despensa ou da cave do dia e na limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os invólucros dos valores segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e promover as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de compras/ecónomo - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos necessários ao regular abastecimento do estabeleci-

mento, sendo responsável pela sua guarda e conservação de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar; calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos por estas requisitados para o seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas notas de encomenda; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; lança as faturas dos fornecedores e requisições das secções nas aplicações informáticas disponibilizadas para o efeito, executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato e enquadra hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Chefe de secção administrativa - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de secção de controlo - É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os trabalhos de controlo e enquadra hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos e controla as respetivas entradas e saídas.

Contabilista certificado - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade executando as tarefas de classificação contabilística de documentos, respetivo lançamento, arquivo, pagamentos, recebimentos, controlo de contas bancárias, movimentação de fundos de manuseio e outras tarefas inerentes a estes serviços; dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos; analisa os diversos setores de atividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para 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 trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração e subscreve a escrita e as declarações fiscais das empresas perante a Autoridade Tributária para efeitos do disposto no Código do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Coletivas.

Controlador - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determi-

nados 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., e 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.

Controlador-caixa - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimentos 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 do controlo, receção e balcão.

Despenseiro - É o trabalhador que 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. Assegura a arrumação do local de trabalho e as boas práticas de higiene e segurança alimentar os artigos à sua guarda.

Diretor administrativo e financeiro - É o trabalhador responsável por gerir os departamentos de contabilidade, financeiro e administrativo, planeia, organiza, dirige e controla as atividades financeiras e administrativas da empresa, designadamente as atividades de planeamento financeiro, contas a pagar e contas a receber, cobranças, gestão do património da empresa, compras, coordenação das atividades da tesouraria e de controlo, planeamento, análise e acompanhamento das execuções orçamentais, de custo e estudos económico-financeiros. Faz a gestão das áreas contabilísticas, financeira e fiscal, realiza análise e apuramento de impostos, acompanha as rotinas fiscais, contabilísticas, mantendo o relacionamento com bancos e execução das operações financeiras. Dá suporte às áreas de negócios, com a criação e análise de relatórios de gestão orçamental e indicadores de performance, realiza estudos de viabilidade económica para novos projetos e produtos, mantendo a interação com o departamento jurídico, podendo-lhe também ser atribuídas funções de gestão nas áreas de recursos humanos e de tecnologias da informação quando estas não estejam organizadas autonomamente.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades 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 que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Empregado de armazém - É o trabalhador que cuida da

arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou de utilização; fornece mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações e as boas práticas de higiene e segurança alimentar dos produtos em armazém e colabora na realização dos inventários.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Escriturário de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira 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 pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; assegura os procedimentos administrativos referentes aos contratos de trabalho. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, registo de tempos de trabalho, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao processamento e pagamento de salários ou outros fins. A qualificação do escriturário é atribuída pelo empregador de acordo com as competências específicas, formação e experiência profissional do trabalhador, grau de autonomia na execução das tarefas que lhe são atribuídas e resultado da avaliação de desempenho a que for sujeito.

Fiel de armazém - É o trabalhador que responde pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos e controla as respetivas entradas e saídas.

Técnico de contabilidade - 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, a classificação contabilística e lançamento de documentos, arquivo, pagamentos, recebimentos, controlo de contas bancárias, movimentação de fundos de maneio e outras tarefas inerentes a estes serviços, bem como executa trabalhos relativos ao balanço anual e apuramento do 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. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu

cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico de planeamento e controlo - É o trabalhador que reportando à direção financeira elabora e implementa o modelo de análise da contabilidade analítica, constrói o modelo de orçamento de exploração e colabora seu preenchimento, elabora os inventários mensais, procede à análise de desvios aos orçamentos das áreas de negócio e propõe medidas para a respetiva correção.

Técnico de recursos humanos/diretor de recursos humanos - É o trabalhador que executa tarefas inerentes à gestão dos recursos humanos da empresa, designadamente os processos de recrutamento e seleção, acolhimento de novos colaboradores, coesão de equipas, formação, avaliação de desempenho, gestão de carreiras, retenção de talentos, orçamentação de custos com pessoal, as obrigações respeitantes a segurança e saúde no trabalho, os procedimentos administrativos referentes a processamento de salários e benefícios, controlo dos contratos de trabalho, seu cumprimento e respetiva cessação, bem como das obrigações legais na área laboral ou com esta conexa, garantindo que os mesmos são executados de acordo com elevados padrões de qualidade e em perfeita interligação com os objetivos estratégicos da empresa, a sua cultura e os seus valores. Quando lhe estiverem atribuídas também funções de definição, planeamento, organização e gestão da política de recursos humanos de um grupo de hotéis organizados em cadeia hoteleira e/ou assumir a responsabilidade hierárquica e funcional de uma unidade orgânica de recursos humanos autónoma, integrada por vários trabalhadores, ao técnico de recursos humanos é atribuída a categoria profissional de diretor de recursos humanos.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório 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.

8- Serviços técnicos e de qualidade

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos - É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa e enquadra hierárquica e funcionalmente os trabalhadores destes serviços.

Diretor de serviços técnicos e de qualidade - É o trabalhador que supervisiona e coordena todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a 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 à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e re-

paração, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elaborar planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elaborar e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para a realização da sua atividade. Estuda, organiza e coordena as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, implementa e gere o sistema de qualidade da água e do ar do hotel, elabora o programa e orienta o trabalho de seleção, recolha e envio de amostras para análise laboratorial, implementa o programa de higiene e segurança alimentar e assegura que os manipuladores de alimentos usam de boas práticas nesta matéria, assegura que os alimentos e bebidas servidos aos clientes estão em boas condições microbiológicas e organolépticas organiza e assegura a formação contínua dos trabalhadores da empresa

Jardineiro - É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga. Fora do exercício destas funções executa outras de categorias integradas neste grupo profissional e nos grupos profissionais «andares, rouparia e limpeza» «administrativos e economato», «animação e desportos» e «sem enquadramento específico», para as quais tenha aptidão e competência.

Técnico de informática/audiovisuais - É o trabalhador que garante a manutenção e funcionamento regular e eficiente do hardware e do software dos sistemas de informação, de comunicação e audiovisuais e respetivas redes instalados ou a instalar, cuida da segurança dos equipamentos e implementa sistemas e boas práticas que reduzam o risco de acesso não autorizado aos sistemas de informação e aos locais onde estão instalados equipamentos sensíveis, controla a climatização e garante a arrumação e limpeza desses locais, elabora planos de manutenção e atualização dos sistemas e equipamentos com os respetivos fornecedores e gere os contratos de manutenção com eles celebrados, estuda e recomenda as soluções de mercado especialmente destinadas à atividade hoteleira, bem como o eventual desenvolvimento de software próprio que melhor sirva os objetivos da empresa, recomenda a substituição de equipamentos obsoletos, presta apoio, organiza e dá formação aos trabalhadores da empresa que no exercício das suas funções utilizam equipamentos e programas informáticos, tecnologias de informação e de comunicação.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que executa tarefas de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria e outros trabalhos de manutenção e conservação das instalações, equipamentos, móveis e utensílios; colabora na organização e montagem das salas e espaços para reuniões e eventos, assegurando a instalação e funcionamento dos meios audiovisuais e redes de comunicação para eles requi-

sitados. Desde que legalmente habilitado pode conduzir as viaturas de serviço exercendo funções de motorista.

9- Animação e desportos

Arrais - É o trabalhador que responde pela condução e manutenção das embarcações, pela segurança dos seus utentes e pela distribuição das tarefas a bordo.

Caddie - É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos caddies. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Capataz de campo - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com a orientação superior.

Capataz de rega - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesanais e condutas de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Chefe de caddies - É o trabalhador que 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.

Chefe de manutenção de golfe - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção dos campos de golfe, para o que deverá ter formação académica e/ou profissional adequada.

Coordenador de animação e desportos - É o trabalhador que superintende, planeia, organiza, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento; controla, dirige e enquadra hierárquica e funcionalmente o pessoal sob sua coordenação e assegura a promoção e a exploração comercial desta atividade.

Diretor artístico - É o trabalhador que 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 e 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 dos equipamentos de cena.

Diretor de golfe - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a entidade patronal no que diz respeito a investimento e política de organização. Pode representar a entidade patronal, dentro do âmbito dos poderes que por ela lhe sejam conferidos. 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 o calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições.

Empregado de balneários - É o trabalhador que executa a limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos, podendo vender os respetivos títulos de acesso. É 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 estabelecimento onde exercem funções.

Marinheiro - É o trabalhador que desempenha a bordo de uma embarcação as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências, faltas ou impedimentos.

Mestre marítimo - É o trabalhador que comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

Monitor de animação e desporto - É o trabalhador que leciona, orienta e anima atividades da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, e outros desportos e atividades).

Nadador-salvador/banheiro - É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia e ou piscina e respetivo material e noutras tarefas inerentes à exploração, desde que isso não afete a sua tarefa essencial de vigilância.

Operador de máquinas de golfe - É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

Secretário de golfe - É o trabalhador que coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe nos casos em que este não exista.

Tratador/conservador de piscinas - É o trabalhador que 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, recolhe periodicamente amostras da água da piscina e envia a laboratório para análise. É o responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua atividade principal não o ocupe a tempo inteiro desempenha também outras funções de categorias pertencentes a este grupo profissional e aos grupos profissionais «serviços técnicos e de qualidade», «andares, rouparia e limpeza», «administrativos e economato» e «sem enquadramento específico» para as quais tenha aptidão, competência e habilitação legal quando exigida.

Vigilante de crianças (baby sitter) - É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

10- Termas, SPA e fitness

Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador que coadjuva o médico e ou o enfermeiro nas tarefas que estão cometidas a estes profissionais de saúde.

Chefe de SPA - É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços e atividades prestadas numa estrutura específica da unidade hoteleira destinada a prestar aos clientes tratamentos de saúde, beleza, treino físico e bem-estar, vulgarmente designada por SPA. Executa tarefas inerentes às atividades ali desenvolvidas para as quais tenha aptidão e qualificação e enquadra hierárquica e

funcionalmente os trabalhadores deste serviço. Quando devidamente habilitado pode assumir a responsabilidade pela direção técnica do SPA.

Coordenador de termas - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de todas as secções da unidade termal com o objetivo de maximizar a taxa de ocupação dos equipamentos e a produtividade dos recursos humanos disponíveis; verifica e assegura-se de que estão a ser observadas boas práticas e cumpridas as exigências legalmente aplicáveis; verifica o estado das instalações e equipamentos e providencia pela respetiva conservação em bom estado de funcionamento e limpeza; verifica e providencia pela constante manutenção das condições necessárias à preservação da qualidade da água, designadamente nos sistemas de adução, armazenamento e distribuição, bem como nos pontos de utilização da água, e das normas de segurança no estabelecimento termal.

Diretor termal - É o trabalhador que dirige, organiza, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções de uma unidade termal; responde perante os utentes, autoridades e administração pelo correto funcionamento do estabelecimento de acordo com as boas práticas e normas legais aplicáveis; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; representa a administração no âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos e é responsável pela gestão do pessoal; seleciona e contrata o diretor clínico e o restante corpo clínico; elabora o regulamento interno do estabelecimento termal, ouvindo o diretor clínico; envia o relatório clínico ao delegado regional de saúde ou ao seu adjunto, de acordo com o modelo aprovado pelo Ministério da Saúde; informa os termalistas dos benefícios e das contra-indicações da prática do termalismo no estabelecimento termal; zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos e as manutenção e conservação das instalações e equipamentos e as condições necessárias à preservação da qualidade da água, designadamente nos sistemas de adução, armazenamento e distribuição, bem como nos pontos de utilização da água, e das normas de segurança no estabelecimento termal.

Empregado de consultório - É o trabalhador que recolhe toda a documentação referente às consultas e conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Enfermeiro - É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de proteção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular, observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspeto acolhedor dos gabinetes de serviço médico; efetua registos relacionados com a sua atividade por

forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Fisioterapeuta - É o trabalhador com formação específica adequada que se ocupa na recuperação, reeducação, reabilitação e prevenção de incapacidades originadas por disfunções físicas, do foro funcional músculo-esqueléticos, cardiovascular, respiratório, neurológico e por disfunções psíquicas; efetua a avaliação do paciente através de testes e medições a fim de planear um programa de tratamento adequado a cada situação e obter a máxima funcionalidade e qualidade de vida; elabora programas de tratamento, utilizando técnicas adequadas tais como, terapia pelo movimento, técnicas manipulativas, hidroterapia, eletroterapia e outras técnicas de inibição e facilitação neuromuscular, ensino e aconselhamento, a fim de restaurar a integridade dos sistemas corporais essenciais do movimento e minimizar as incapacidades do paciente; elabora relatórios das observações efetuadas e da evolução do programa de tratamento; informa o clínico de qualquer informação relevante acerca do utente/cliente quando o mesmo lhe tenha chegado por esta via; informa o utente/cliente acerca do tratamento a executar; desenvolve ações e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Hidrobalneoterapeuta e/ou técnico de termalismo - É o trabalhador que executa as técnicas de tratamentos termais nomeadamente: Vapores, banhos/imersão, duches, piscina, vias respiratórias, bem como outras técnicas complementares de diatermia, ultrassons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, banhos de parafina e outros, faz massagens manuais ou mecânicas, bem como outros serviços no âmbito do bem-estar para os quais tenha habilitação. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento com sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara e inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna.

Manicure/pedicure - É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou pés e das unhas, podendo também executar funções de esteticista.

Massagista de estética/esteticista - É o trabalhador que executa massagens de estética e/ou executa tratamentos de beleza.

Técnico termal - É o trabalhador que prepara banhos e executa operações de duche com água termal, dá a beber ao cliente água termal em copo graduado e executa outros serviços similares.

11- Categorias sem enquadramento específico

Aprendiz de hotelaria - É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Estagiário (do 1.º e do 2.º ano) - É o trabalhador que após a aprendizagem continua a adquirir conhecimentos técnico-profissionais e experiência, sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, que o habilitem a ingressar no primeiro grau da categoria para a qual estagia, podendo, devidamente orientado e supervisionado desempenhar funções dessa categoria.

Polivalente de hotelaria - É o trabalhador não qualificado que executa tarefas operacionais ou de suporte, de reduzida complexidade técnica, para as quais se não exija especialização profissional, e que não se enquadrem em qualquer das outras categorias expressamente previstas, podendo em alternativa ser designada pela profissão indicada na classificação portuguesa de profissões a que correspondem as funções efetivamente exercidas pelo trabalhador.

Lisboa, 16 de novembro de 2021.

Pela Associação da Hotelaria de Portugal (AHP):

Raúl Fernando Santos Martins, na qualidade de presidente da direção.

Ana Cristina Correia Martins Siza Vieira, na qualidade de vice-presidente executiva.

Manuel Meliço Nabais, na qualidade de mandatário.

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

Pedro Miguel Pontes Lopes, presidente da direção, na qualidade de mandatário

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de dezembro de 2021, a fl. 174 do livro n.º 12, com o n.º 225/21, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial/texto consolidado

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrangido, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 42 empregadores e a 6123 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2020.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da receção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Funções)

1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinam a atribuição de uma categoria profissional.

2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.^a

(Admissão)

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário;

2- 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 para os que desempenham funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de di-

reção ou superior.

3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;

b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

(Estágio)

1- O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.^a

(Evolução profissional)

1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;

b) Habilitações literárias e profissionais;

c) Disponibilidade, cooperação e motivação;

d) Antiguidade.

2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

e) 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;

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

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

Cláusula 9.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

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

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

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

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

Cláusula 10.^a

(Garantias do trabalhador)

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 efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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 directamente 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.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2- O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador 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- 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.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

Cláusula 14.^a

(Horário fixo)

1- No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2- O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3- Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 15.^a

(Horário por turnos)

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3- O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em

que as não puderam gozar.

4- Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5- O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6- No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 17 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base;
- c) Regime de laboração contínua - 20 % da remuneração de base.

Cláusula 16.^a

(Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho)

1- O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2- A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3- Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4- O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5- O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6- Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7- A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8- Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 17.^a

(Banco de horas)

Institui-se o banco de horas, que se rege de acordo com o anexo V.

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de Isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4- Os trabalhadores que auferam 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

Cláusula 19.^a

(Descanso semanal)

1- O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

3- Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

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

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1- Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescendo uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores que viessem a ser admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3- Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31 de dezembro de 2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efectivamente têm, ficando as mesmas a constar do respectivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % a partir das 0h00.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

6- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.

9- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm 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 de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 25.^a

(Refeições em deslocação)

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(Feriados)

- 1- São feriados obrigatórios os considerados na Lei Geral.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.
- 3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.^a deste CCT.
- 3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.^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- 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 mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar

os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

(Duração do período de férias)

1- O período anual de férias tem a duração mínima 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 anterior, no seguintes termos

2.1- 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;

2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;

2.3- 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

(Retribuição durante as férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo 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 cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

(Marcação do período de férias)

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

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

6- O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de outubro.

Cláusula 32.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador 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, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.^a

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas 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 esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 33.^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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 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.

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- Cessando 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 do início da suspensão.

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o 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.

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.^a

(Tipos de falta)

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comunitária com o trabalhador, conforme legislação específica;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a

(Comunicação e prova de faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigato-

riamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

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

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

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas)

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

6- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

7- No caso previsto na alínea h), do número 2, da cláusula 36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

8- 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 infracção disciplinar grave.

9- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.^a

(Impedimento prolongado)

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de

prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

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

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

(Maternidade e paternidade)

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

(Sanções)

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.^a

(Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

(Comissão paritária)

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2- A comissão paritária, constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL).

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

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

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015.

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios

Categorias profissionais

Director - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

Chefe de área - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

Supervisor de equipa - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de produção especializado - 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, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da

inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

Técnico de vendas - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

Técnico de manutenção - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e o custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

Auto-vendedor - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

Técnico administrativo - Coordena e controla as tarefas de uma grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do plano oficial de contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à Segurança Social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

Operador de armazém - Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

Operador de manutenção - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

Vulgarizador - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

Analista de laboratório - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto-controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos

de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

Motorista - 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.

Fogoeiro - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Repositor/promotor - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Chefe de secção II - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

Operador de produção - 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, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operário não especializado - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

Estagiário - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	983,00
B	Chefe de área	948,00
C	Contabilista	873,00
D	Supervisor de equipa	769,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	745,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	715,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	670,00
H	Operário não especializado	665,00
I	Estagiário	565,00

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2021.

ANEXO III

Refeições em deslocação

1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar - 8,50 €.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.

3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de novembro de 1979.

ANEXO V

Banco de horas

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

Primeira

(Âmbito de aplicação)

- 1- Respeitantes à entidade patronal
 - 1.1- Reduções, acréscimos ou «picos» de trabalho previsíveis;
 - 1.2- Suspensão ou paragem (total ou parcial) para manutenção ou reparação quer de equipamentos quer de instalações;
 - 1.3- Casos de força maior;
 - 1.4- Situações de crise empresarial suscetíveis de porem em perigo a viabilidade da entidade patronal e ou a manutenção dos postos de trabalho.
- 2- Respeitantes ao trabalhador
 - 2.1- Conciliação da vida familiar com a atividade profissional.
- 3- Respeitantes a ambas as partes
 - 3.1- Situações a acordar entre as partes.

Segunda

(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)

- 1- O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho;
- 2- O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas;
- 3- O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

Terceira

(Exclusões)

- 1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no respectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.
- 2- Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

Quarta

(Constituição)

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

Quinta

(Comunicações)

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

Sexta

(Compensação do trabalho prestado)

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

1- Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos;

2- Caso não seja possível á entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

Sétima

(Contabilização)

A entidade patronal obriga-se a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

Oitava

(Inalterabilidade da retribuição base mensal)

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.

Nona

(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.

Porto, 19 de julho de 2021.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Maria Antónia Cadillon, mandatária.

Anabela Jordão Ferreira Alves, mandatária.

Manuel Luís Silva Santos, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José Simões, mandatário.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/indústria de lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

a) Tabela salarial - 1,4 %;

b) Cláusulas de expressão pecuniária - 0%.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Maria Antónia Cadillon, mandatária.

Anabela Jordão Ferreira Alves, mandatária.

Manuel Luís Silva Santos, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José Simões, mandatário.

Depositado em 16 de dezembro de 2021, a fl. 174 do livro n.º 12, com o n.º 228/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 43 empregadores e a 5461 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2020.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	983,00
B	Chefe de área	948,00
C	Contabilista	873,00
D	Supervisor de equipa	769,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	745,00

F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	715,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	670,00
H	Operário não especializado	665,00
I	Estagiário	565,00

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2021.

Porto, 19 de julho de 2021.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Maria Antónia Cadillon, mandatária.
Anabela Jordão Ferreira Alves, mandatária.
Manuel Luís Silva Santos, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 16 de dezembro de 2021, a fl.174 do livro n.º 12, com o n.º 227/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras

Com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, obriga as empresas que se dediquem a actividade de Comércio a Retalho com (CAE REV 3: 47) - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos [de que se exclui apenas a (CAE REV 3: 473) - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados], também inclui as actividades contidas na (CAE REV 3: 9602) - Actividades de salões de cabeleireiros e institutos de beleza e (CAE REV 3: 9603) - Actividades funerárias e conexas, assim como com as (CAE REV 3: 96030 e 93130), representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

(...)

5- Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

(...)

1- As tabelas salariais e previstas no anexo II, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2021.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 22.ª

(Retribuição fixa mínima)

(...)

7- As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço	3,30 €
Almoço	12,60 €
Jantar	12,60 €
Alojamento	34,00 €

(...)

Cláusula 23.^a**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 4,75 € por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

(...)

Cláusula 23.^a-A**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de 21,50 € mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição

(...)

ANEXO III

Níveis salariais e retribuições certas mínimas**Vencimentos**

Tabela				
Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de escritório Director de serviços Gerente comercial	ESC ESC ESC	720,00 €	739,00 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Decorador-projectista Gerente loja Operador informático Técnico de contas	ESC ESC ESC COM COM COM ESC	705,00 €	725,00 €
III	Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado ou técnico de rádio e TV	COM COM COM ELEC	695,00 €	710,00 €
IV	Caixeiro chefe de secção Caixeiro encarregado Chefe de equipa ou chefe de equipa rádio e TV Chefe de secção Encarregado de agência funerária Encarregado de carnes Encarregado de loja Fiel de armazém Guarda-livros Inspector de vendas Técnico de computadores Técnico de páginas da internet	COM COM ELEC ESC COM COM COM COM COM COM COM COM INF	689,00 €	695,00 €

V	Escriturário principal Esteticista-cosmetologista (m/f) de 1. ^a	ESC BEL	683,00 €	689,00 €
	Massagista de estética (m/f) de 1. ^a	BEL		
	Primeiro oficial de carnes Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos)	COM ELEC		
VI	Ajudante de guarda-livros	ESC	677,00 €	683,00 €
	Assentador de revestimentos	COM		
	Cabeleireiro/barbeiro de 1. ^a	BEL		
	Caixa (escritório)	ESC		
	Caixeiro de praça	COM		
	Caixeiro viajante	COM		
	Canalizador de 1. ^a	MET		
	Costureiro de 1. ^a	COM		
	Costureiro de decoração de 1. ^a	COM		
	Empregado de agência funerária	COM		
	Empregado de armazém de 1. ^a	COM		
	Envernizador/encerrador	COM		
	Esteticista-cosmetologista (m/f) de 2. ^a	BEL		
	Estofador	COM		
	Florista	BEL		
	Massagista de estética (m/f) de 2. ^a	BEL		
	Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a	COM		
	Montador de estores	COM		
	Motorista de ligeiros	ROD		
	Motorista de pesados e ligeiros	ROD		
	Oficial elect. ou téc. de rádio TV (c/+ de 3 anos)	ELEC		
	Operador de supermercado/loja especializado	COM		
	Operador de vendas na internet especializado	COM		
	Polidor de 1. ^a	COM		
Primeiro caixeiro	COM			
Primeiro escriturário	ESC			
Prospector de vendas	CM			
Repositor	COM			
Segundo oficial de carnes	COM			
Técnico de vendas	COM			
Vendedor especializado	COM			

VII	Cabeleireiro/barbeiro de 2. ^a	BEL	671,00 €	677,00 €		
	Canalizador de 2. ^a	MET				
	Conferente	COM				
	Costureiro de 2. ^a	COM				
	Costureiro de decoração de 2. ^a	COM				
	Empregado de agência funerária de 2. ^a	COM				
	Empregado de armazém de 2. ^a	COM				
	Esteticista-cosmetologista (m/f) de 3. ^a	BEL				
	Manicura-pedicura mais de 1. ^a	BEL				
	Massagista de estética (m/f) de 3. ^a	BEL				
	Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a	MET				
	Montador de móveis	COM				
	Of. elec. ou téc. de rádio e TV (c/ - de 3 anos)	ELEC				
	Operador de supermercado/loja 1. ^a	COM				
Operador de vendas na internet de 1. ^a	COM					
Operador de máquinas de contabilidade	ESC					
Perfurador verificador mecanográfico	ESC					
Polidor de 2. ^a	COM					
Segundo caixeiro	COM					
Segundo escriturário	ESC					
Vigilante	COM					
VIII	Ajudante de motorista	ROD	665,00 €	665,00 €		
	Cabeleireiro/barbeiro de 3. ^a	BEL				
	Canalizador de 3. ^a	MET				
	Cobrador	COM				
	Cobrador-distribuidor	COM				
	Costureiro de 3. ^a	COM				
	Costureiro de decoração de 3. ^a	COM				
	Empregado de agência funerária de 3. ^a	COM				
	Empregado de armazém de 3. ^a	COM				
	Manicura-pedicura (m/f) de 2. ^a	BEL				
	Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a	MET				
	Operador de supermercado/loja de 2. ^a	COM				
	Operador de vendas na internet de 2. ^a	COM				
	Polidor de 3. ^a	COM				
Posticeiro mais de 1. ^a	BEL					
Praticante de carnes do 2. ^o ano	COM					
Pré-oficial (elec. ou téc. e rádio e TV 3. ^o período)	ELEC					
Telefonista	ESC					
Terceiro caixeiro	COM					
Terceiro escriturário	ESC					
IX	Caixa de balcão	COM	665,00 €	665,00 €		
	Contínuo	ESC				
	Dactilógrafo	ESC				
	Distribuidor	COM				
	Embalador	COM				
	Estagiário 3. ^o ano	ESC				
Guarda	ESC					
Porteiro	ESC					
Posticeiro de 2. ^a	BEL					
Praticante de carnes do 1. ^o ano	COM					
Pré-oficial (elect. ou téc. de rádio e TV 2. ^o ano)	ELEC					
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora	BEL	665,00 €	665,00 €		
	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano	COM				
	Estagiário do 2. ^o ano	ESC				
	Florista ajudante	COM				
	Operador-ajudante de supermercado/loja do 3. ^o ano	COM				
	operador-ajudante de vendas na internet de 3. ^o ano	COM				
Posticeiro de 3. ^a	BEL					
Praticante do 3. ^o ano	ESC					
Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 1. ^o ano)	ELEC					
Servente	COM					
Trabalhador de limpeza	COM					
XI	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 2. ^o ano)	ELEC	665,00 €	665,00 €		
	Auxiliar de agência funerária	COM				
	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	COM				
	Estagiário do 1. ^o ano	ESC				
	Operador-ajudante de supermercado/loja de 2. ^o ano	COM				
Operador-ajudante de vendas na internet de 2. ^o ano	COM					
Praticante do 2. ^o Ano	MET					
XII	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 1. ^o ano)	ELEC	665,00 €	665,00 €		
	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	COM				
	Operador-ajudante de supermercado/loja do 1. ^o ano	COM				
Operador-ajudante de vendas na internet de 1. ^o ano	COM					
Praticante do 1. ^o ano	MET					
XIII	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 3. ^o ano ou período)	ELEC	665,00 €	665,00 €		
	Aprendiz do 4. ^o ano	MET				
	Paquete com 17 anos	ESC				
	Praticante de operador de supermercado/loja de 2. ^o ano	COM				
Praticante de operador de vendas na internet de 2. ^o ano	COM					
Praticante do 4. ^o ano	COM					
XIV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 2. ^o ano ou período)	ELEC	665,00 €	665,00 €		
	Aprendiz 3. ^o ano	MET				
	Paquete de 16 anos	ESC				
	Praticante 3. ^o ano	COM				
	Praticante de operador de supermercado/loja de do 1. ^o ano	COM				
Praticante de operador de vendas na internet de 1. ^o ano	COM					
XV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 1. ^o ano ou período)	ELEC	665,00 €	665,00 €		
	Aprendiz 2. ^o ano	MET				
Paquete com mais de 15 anos	ESC					
Praticante 2. ^o ano	COM					
XVI	Aprendiz 1. ^o ano	MET	665,00 €	665,00 €		
	Paquete com 14 anos	ESC				
Praticante 1. ^o ano	COM					

Classificação das empresas por grupos:

a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;

b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;

c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 8 de outubro de 2021.

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

Rosa Maria Fernandes Sousa Silva, na qualidade de mandatária.

André Ivo Silva Correia, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

Manuel Lima da Cunha Júnior, na qualidade de presidente.

Bruno Machado dos Santos, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

Nuno Miguel Rodrigues Armada, na qualidade de presidente.

José Manuel Silva Pinto Pires, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

António Manuel Luis Marques Campos, na qualidade de presidente

Francisco José Amaral Peixoto Araújo, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Américo Temporão Reis, na qualidade de presidente.

Andreia Filipa Domingues Simão, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 14 de dezembro de 2021, a fl. 174 do livro n.º 12, com o n.º 226/21, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global

É celebrado o presente acordo de empresa, nos termos das cláusulas seguintes:

I- Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se aos estabelecimentos da Caravela - Companhia de Seguros, SA sitos no território nacional e em todas as áreas em que esta exerça a sua atividade seguradora.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- Este AE obriga a Caravela - Companhia de Seguros, SA e os seus trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, filiados nos sindicatos subscritores.

2- Beneficiam ainda do presente AE os ex-trabalhadores da Caravela - Companhia de Seguros, SA cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

3- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4- Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE um total de 133 trabalhadores.

Cláusula 3.ª

Vigência, revisão e denúncia

1- Este AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária (anexos II e III) serão revistas, anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias para a tabela salarial e subsídio de refeição, e de 60 dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou renovada, devendo ser acompanhada de proposta negociada.

4- Havendo denúncia do presente AE, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negociado utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

5- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negociada global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do requerido, mantém em vigor a presente convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte, nos termos do disposto do número 4 do anexo VII.

8- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente, conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.

9- Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VII, o qual faz parte integrante do presente AE.

10- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente AE manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo mínimo de 18 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Progressão salarial - Cláusula 7.^a;
- b) Trabalho por turnos - Cláusula 22.^a;
- c) Duração das férias - Cláusula 24.^a;
- d) Dispensas - Cláusula 27.^a;
- e) Atividade sindical - Cláusula 34.^a;
- f) Dirigentes sindicais - Cláusula 35.^a;
- g) Delegados sindicais - Cláusula 36.^a;
- h) Subsídio de refeição - Cláusula 39.^a;
- i) Prémio de permanência - Cláusula 45.^a;
- j) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 46.^a;
- k) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 47.^a e 48.^a;
- l) Apoio escolar - Cláusula 52.^a;
- m) Plano individual de reforma - Cláusula 53.^a

II- Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pela Caravela - Companhia de Seguros, SA que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos a Caravela - Companhia de Seguros, SA adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e respetivas bandas salariais constantes do anexo I.

3- A retribuição base mensal é fixada pela Caravela - Companhia de Seguros, SA, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para a banda salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e o referencial para o limite superior constante no mesmo anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador será sempre atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda, mesmo que não afixa a retribuição base

correspondente ao valor mínimo da respetiva banda salarial.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros, designadamente nas rubricas margens livres ou complemento de vencimento, desde que estas detenham natureza absorvível e não exista previsão expressa em contrário seja no AE, seja no contrato de trabalho ou outro documento.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- A Caravela - Companhia de Seguros, SA deverá instituir e manter um sistema individual de avaliação de desempenho profissional, o qual procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação com enfoque nos objetivos da Caravela - Companhia de Seguros, SA que devem ser claros, precisos, determináveis e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pela empresa, que deverá ser composta por três (3) membros, sendo dois deles designados pela empresa e um designado pelos trabalhadores.

3- As reclamações devem ser interpostas no prazo de 15 dias a contar da data do respetivo conhecimento da avaliação, devendo a comissão de recurso decidir fazendo a devida comunicação fundamentada ao recorrente no prazo máximo de 60 dias. Em caso de incumprimento deste prazo e desde que o mesmo não seja imputável ao trabalhador recorrente, a reclamação é deferida tacitamente.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c) do número 2, integrará um representante eleito anualmente para o efeito pelos trabalhadores para essa comissão ou, caso tal eleição não ocorra, poderá o trabalhador indicar um representante ad hoc, desde que seja trabalhador da empresa e aceite expressamente essa designação.

6- O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

7- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais téc-

nico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior, será o correspondente a 90 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam.

3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no sector segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 7.^a

Progressão salarial

1- As progressões salariais desenvolvem-se dentro das bandas salariais e assentes nos seguintes princípios:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Situação económica da empresa;
- c) Antiguidade na empresa;
- d) Formação profissional.

2- Nas bandas salariais D, E, F e G, por cada período de cinco anos a contar da data de entrada em vigor do presente AE, não obstante o disposto no número 1, haverá uma progressão salarial correspondente a 15 % do valor diferencial que se verifique entre o mínimo e o máximo da retribuição base da banda salarial da respetiva categoria, constante na tabela salarial em vigor no momento da progressão.

3- Para efeitos de progressão, esta carece de avaliação de desempenho no período de cinco anos imediatamente anteriores. Sempre que em determinado ano a avaliação seja negativa, o referido ano suspende a contagem para cálculo do período.

4- A Caravela - Companhia de Seguros, SA não é obrigada a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número 2 se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 15 % referido no número 2.

5- Caso, no mesmo período de cinco anos, o trabalhador registre em dois anos consecutivos, ou em três interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela empresa, a Caravela - Companhia de Seguros, SA fica desonerada do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores desta cláusula e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros da banda salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 8.^a

Outras promoções

1- São permitidas promoções facultativas, quando baseadas em critérios de valor e de reconhecido mérito, indepen-

dentemente da categoria profissional do trabalhador.

2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.^a

Cláusula 9.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
- f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador estar relacionada com a atividade a prestar, quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de uma só vez ou com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais.

III- Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 10.^a

Mobilidade geográfica

1- A Caravela - Companhia de Seguros, SA pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou área metropolitana quando esta esteja constituída.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, a Caravela - Companhia de Seguros, SA não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 kms à que já percorre no trajeto entre a sua residência permanente, o local de trabalho e o respetivo regresso a casa.

3- A Caravela - Companhia de Seguros, SA pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4- Fora das situações de transferência dentro do mesmo município, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 11.^a

Mobilidade funcional temporária e definitiva

1- A Caravela - Companhia de Seguros, SA pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses. Mas, enquanto se mantiverem os motivos invocados pelo empregador, esta alteração de funções poderá manter-se até o limite máximo de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador a formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a Caravela - Companhia de Seguros, SA decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste

tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.

7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação, se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, exceto nos casos previstos na lei.

9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais relativamente a trabalhadores ou sindicalizados.

Cláusula 12.^a

Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

1- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

2- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

3- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 13.^a

Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pela entidade patronal e o terceiro, que presidirá, es-

colhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a Caravela - Companhia de Seguros, SA tenha um posto de trabalho compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 14.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à Caravela - Companhia de Seguros, SA, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior e mantendo-se o vínculo contratual à Caravela - Companhia de Seguros, SA, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 15.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 16.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A Caravela - Companhia de Seguros, SA pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns e ligadas à empresa outorgante, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção

do cessionário ou no caso da pluralidade de empregadores, conforme o previsto na cláusula 17.^a, mas mantém o vínculo contratual inicial com a Caravela - Companhia de Seguros, SA cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos no código do trabalho.

Cláusula 17.^a

Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;

c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

IV- Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, em termos médios, prestado em princípio todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, de acordo com o regime de adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, fixando-se o período de referência em 6 meses.

2- Os tipos de horários praticáveis na Caravela - Companhia de Seguros, SA são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade de trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com cará-

ter geral, quando não existam delegados sindicais, a Caravela - Companhia de Seguros, SA comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de pelo menos doze horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 42.^a

Cláusula 20.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de vinte pontos percentuais.

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela entidade Caravela - Companhia de Seguros, SA, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal comple-

mentar, após 5 dias de trabalho consecutivos.

4- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de 25 % sobre a remuneração base.

Cláusula 23.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

V - Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 24.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 25.^a

Interrupção do período de férias

1- Desde que o empregador seja informado das devidas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

f) Licença em situação de risco clínico da gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período da duração desta;

h) Licença por adoção, por todo o período de adoção desta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um e dois, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, salvo oposição fundamentada da empresa comunicada antecipadamente ao trabalhador.

Cláusula 26.^a

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito onde se situa o local de trabalho do trabalhador.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes: 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 (Natal).

Cláusula 27.^a

Dispensas

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Os trabalhadores estarão igualmente dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia de aniversário.

Cláusula 28.^a

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será conside-

rada autorizada pela Caravela - Companhia de Seguros, SA e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 meses, contado do início da aplicação de medida de coação penal preventiva da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito da Caravela - Companhia de Seguros, SA proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 29.^a

Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeitos a medidas de coação impeditivas da prestação de trabalho podem solicitar, à Caravela - Companhia de Seguros, SA, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

d) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número 2;

- e) Cesse o contrato de trabalho;
- f) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

VI - Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 30.^a

Princípios gerais

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a entidade patronal proceda a desinfeções das instalações com produtos tóxicos, deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer, fundamentadamente à comissão de segurança e saúde, a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da Caravela - Companhia de Seguros, SA, quando por esta autorizados.

Cláusula 31.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros. A outra metade é indicada pela Caravela - Companhia de Seguros, SA.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

Cláusula 32.^a

Atribuições e funcionamento

1- As comissões de segurança têm as seguintes competên-

cias:

b) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

c) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

d) Colaborar com a entidade patronal e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

f) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

g) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

h) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

2- As comissões de segurança reúnem ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, serem convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 33.^a

Medicina no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela Caravela - Companhia de Seguros, SA nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- A Caravela - Companhia de Seguros, SA deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina.

4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;

b) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- No caso de a Caravela - Companhia de Seguros, SA não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se deva verificar a inspeção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à Caravela - Companhia de Seguros, SA, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

VII - Atividade sindical

Cláusula 34.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo remuneração e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 35.^a

Dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, em conjunto, com remuneração mensal integral paga pela Caravela - Companhia de Seguros, SA, um dirigente, enviando, até 31 de

dezembro de cada ano, uma comunicação com a identificação do dirigente sindical requisitado para o ano subsequente.

3- No caso de existirem situações de requisição que colidam com o limite previsto na presente cláusula, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na empresa, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.

4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 36.^a

Delegados sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês ou oito horas por mês, se fizer parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 37.^a

Quotização sindical

1- A Caravela - Companhia de Seguros, SA procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A Caravela - Companhia de Seguros, SA deverá enviar até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

VIII - Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 38.^a

Retribuição

Para efeitos deste AE, entende-se por:

c) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

d) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

e) Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescido de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, o vencimento por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR), bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas vencimento;

f) Retribuição efetiva anual: o somatório das retribuições

efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem no mínimo, 4 (quatro) horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pela Caravela - Companhia de Seguros, SA o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a Caravela - Companhia de Seguros, SA optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado no número 1 da cláusula 24.^a, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador, para evitar a perda de vencimento por motivo de faltas.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o vencimento do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 42.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito à retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da Caravela - Companhia de Seguros, SA comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número anterior, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 43.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- A Caravela - Companhia de Seguros, SA pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da Caravela - Companhia de Seguros, SA, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a Caravela - Companhia de Seguros, SA poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo III.

Cláusula 44.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da Caravela - Companhia de Seguros, SA, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as

importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores a Caravela - Companhia de Seguros, SA, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 45.^a

Prémio de permanência

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à Caravela - Companhia de Seguros, SA, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário; e

b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

5- Existindo acordo entre o trabalhador e a Caravela - Companhia de Seguros, SA, a licença anual com retribuição pode ser substituída por um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito, entregue através de uma das seguintes alternativas:

a) pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer;

b) por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar.

6- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas; e

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e

de antiguidade ou não seja reincidente.

7- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção das justificadas, até quatro por ano.

8- As faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, as dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, as motivadas por internamento hospitalar causado por doença ou acidente, bem como os 30 dias imediatamente seguintes à alta hospitalar, não são consideradas para efeitos do disposto no anterior número 2.

9- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

10- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 7 ou 2	2022
Terminado em 8 ou 3	2023
Terminado em 9 ou 4	2024
Terminado em 0 ou 5	2025
Terminado em 6 ou 1	2026

Cláusula 46.^a

Complemento do subsídio por doença

1- A Caravela - Companhia de Seguros, SA está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos ou serviços do sistema nacional de saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 3 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- A Caravela - Companhia de Seguros, SA pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

4- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos na íntegra pela Caravela - Companhia de Seguros, SA.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribui-

ção efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- Caso os serviços da Segurança Social paguem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

7- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a Caravela - Companhia de Seguros, SA compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras, quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

8- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do subsídio de natal e do subsídio de férias, a Caravela - Companhia de Seguros, SA adiantará ao trabalhador o respetivo valor a reembolsar pela Segurança Social.

Cláusula 47.^a

Seguro de saúde

1- A Caravela - Companhia de Seguros, SA fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

Cláusula 48.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 €, nos restantes casos.

d) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

2- As indemnizações a que se referem os números anteriores serão pagas ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultâ-

nea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 49.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a Caravela - Companhia de Seguros, SA garantirá ao seu trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados.

2- No pagamento a cargo da Caravela - Companhia de Seguros, SA, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 50.^a

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 51.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 52.^a

Apoio escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da Caravela - Companhia de Seguros, SA uma participação nas despesas escolares do educando.

2- A participação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar

em que o educando está matriculado/inscrito:

- a) Até ao 1.º ciclo do ensino básico: 45,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 50,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 80,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico (7.º a 12.º anos): 120,00 €;
- e) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 120,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de setembro e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação.

4- A Caravela - Companhia de Seguros, SA, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador, prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento, enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a Caravela - Companhia de Seguros, SA optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

6- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

IX - Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 53.^a

Plano individual de reforma - PIR

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um plano individual de reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

Cláusula 54.^a

Início das contribuições

1- A primeira contribuição anual da Caravela - Companhia de Seguros, SA para o plano individual de reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano seguinte àquele em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

2- O trabalhador que inicie a sua atividade profissional na Caravela - Companhia de Seguros, SA, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao plano individual de reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.

3- No caso previsto no número 3 desta cláusula, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na Caravela - Companhia de Seguros, SA.

Cláusula 55.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que passarem à situação de pré-reformados aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice, sem qualquer penalização, e a Segurança Social defira o seu pedido.

3- A contribuição da Caravela - Companhia de Seguros, SA para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

X - Disposições finais e transitórias

Cláusula 56.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 57.^a

Reformados até 31 de dezembro de 2011

Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo da banda salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do AE ora publicado.

Cláusula 58.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por um representante de cada um dos outorgantes, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar, desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 59.^a

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 60.^a

Anteriores suplementos de retribuição

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros, quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 61.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- O presente AE substitui na íntegra o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2018 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021.

2- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser globalmente mais favorável.

3- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva, nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 62.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 63.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste AE se utilize qualquer das designações, trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto se outra data for expressamente acordada entre as partes.

ANEXO I

A - Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Banda salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A

Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

B - Estrutura de qualificação de funções**1- Quadros superiores**

Diretor.

1 ou 2- Quadros superiores ou médios

Gestor comercial;

Gestor técnico;

Gestor operacional.

2- Quadros médios

Coordenador operacional.

3- Profissionais altamente qualificados

Técnico.

4- Profissionais qualificados

Especialista operacional.

4 ou 5- Profissionais qualificados ou semiqualeificados

Assistente operacional.

5- Profissionais semiqualeificados

Auxiliar geral.

F	945,62 €	1 181,90 €
G	850,00 €	1 181,90 €

Subsídio de refeição para o ano de 2022: 11,25 €.

B) Tabela salarial para 2023

Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	2 231,48 €	3 397,13 €
B	1 768,30 €	2 594,28 €
C	1 198,44 €	2 594,28 €
D	1 285,22 €	1 467,50 €
E	1 096,54 €	1 430,22 €
F	958,85 €	1 198,44 €
G	861,90 €	1 198,44 €

Subsídio de refeição para o ano de 2023: 11,25 €.

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição**A) Tabela salarial para 2022**

Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	2 200,67 €	3 350,23 €
B	1 743,89 €	2 558,46 €
C	1 181,90 €	2 558,46 €
D	1 267,48 €	1 447,24 €
E	1 081,40 €	1 410,47 €

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária para os anos de 2022 e 2023

Cláusulas	Valores
Cláusula 43. ^a , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal: Por diária completa Refeição isolada Dormida e pequeno-almoço	77,25 € 12,36 € 52,53 €
Cláusula 43. ^a número 5 - Valor por km	0,41 €
Cláusula 44. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	160,68 €

ANEXO IV

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p><i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p><i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p><i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p><i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p><i>f)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p><i>g)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p><i>h)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p><i>i)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p><i>j)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p><i>k)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p><i>l)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p>Hemodiálise;</p> <p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p><i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p><i>i)</i> prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p><i>ii)</i> participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</p> <p><i>iii)</i> prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barragem/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p><i>iv)</i> utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p> <p><i>v)</i> cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</p> <p><i>vi)</i> consequências da exposição a radiações.</p> <p><i>q)</i> Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa seguram;</p> <p><i>r)</i> Enfermagem privativa;</p> <p><i>s)</i> Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p><i>t)</i> Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p><i>a)</i> Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <p><i>i)</i> Queratotomia radial;</p> <p><i>ii)</i> Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser exciter/lasix);</p> <p><i>iii)</i> Queratomieleusis por laser in situ;</p> <p><i>iv)</i> Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p> <p><i>b)</i> Tratamento cirúrgico da roncopia;</p> <p><i>c)</i> Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>

Atos não cobertos	a) Medicamentos; b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas; c) Parto; d) Exames gerais de saúde (check-up).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Notas interpretativas:

- i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;
- ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO V

Plano individual de reforma - PIR

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 53.^a, a Caravela - Companhia de Seguros, SA efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A Caravela - Companhia de Seguros, SA definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no Código do Imposto sobre Rendimento das Pessoas Singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à reforma, terá direito a trans-

ferir para outra seguradora ou fundo de pensões, nessa data, 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela Caravela - Companhia de Seguros, SA.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características do de origem.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela Caravela - Companhia de Seguros, SA com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado, nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste AE

CCT 2008		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Director coordenador	XVI	Dirigente	Director	A	2 425,22
Director de serviço	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional	B	2 086,07
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	B	1 653,07 ou 2 086,07
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional	B	1 653,07
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional	B	1 653,07
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador/técnico/operacional	B	1 653,07
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	B	1 653,07
Actuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	C	1 337,02 ou 1 653,07
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	C	1 337,02 ou 1 653,07

Gestor geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	B	1 653,07
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional	B	1 653,07
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	C	1 371,88
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	C	1 371,88
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	E	1 337,02
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47 ou 1 337,02
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Analista	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	C	1 120,34 ou 1 201,47
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	C	1 120,34 ou 1 201,47
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	C	1 120,34 ou 1 201,47
Inspector administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47
Coordenador-adjunta de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47
Subgerente de delegação	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47
Programador	XI	Técnico	Técnico	C	1.201,47
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	C	1 201,47
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	C	1 201,47
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	C	1 120,34
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09 ou 1 120,34
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	E	1 120,34
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	C	1 120,34
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	E	1 120,34
Recepcionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09 ou 1 120,34

Operador de máquinas e contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	E	1 120,34
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09 ou 1 120,34
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 ou 1 120,34
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09 ou 1 120,34
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	E	1 120,34
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	C	1 120,34
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	C	1 120,34
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 ou 1 120,34
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 ou 1 120,34
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	F	942,36 ou 1 025,09
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09
Coordenador auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 ou 982,92
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52

Estagiários					
CCT 2008		Enquadramento AE	Retribuição base		
Categoria profissional	Nível		Valor mínimo (euros)		
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6.ª	768,80		
Perito estagiário	IV		768,80		
Estagiário comercial	IV		768,80		
Cobrador estagiário	II		679,98		
CCT 2008		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52

Apêndice A					
CCT 2008		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	G	1.120,34
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	G	942,36
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	G	763,13
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52

Apêndice B					
CCT 2008		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 120,34
Cozinheiro de 1. ^a	IX	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92
Cozinheiro de 2. ^a	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	G	942,36
Dispenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37
Cozinheiro de 3. ^a	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52

Apêndices C e D					
CCT 2008		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 120,34
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52

Apêndice E					
CCT 2008		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	C	2 086,07 ou 2 425,22
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	C	1 653,0 ou 2 086,07
Técnico de grau II	XII XIII ou XIV	Técnico	Técnico	C	1 337,02 1 371,88 ou 1 653,07
Técnico de grau I	X XI ou XII	Técnico	Técnico	C	1 120,34 1 201,47 ou 1 337,02

ANEXO VII

(Convenção de arbitragem)

Os outorgantes do presente AE celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 9 da cláusula 3.ª deste AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 5 da cláusula 3.ª do AE.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente Anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

O presente AE é redigido em cinco exemplares de igual valor, ficando cada parte na posse de um exemplar e um para ser entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério responsável para área laboral.

Lisboa, aos 2 de dezembro de 2021.

Pela Caravela - Companhia de Seguros, SA:

Luís Filipe Sampaio Cervantes, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Paulo Humberto Marques Pinto Balsa, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.º vice-presidente da direção.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal da direção.

Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, na qualidade de vogal da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária, advogada.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Paulo Jorge Fonseca Amorim, na qualidade de legal representante.

Depositado em 17 de dezembro de 2021, a fl 175 do livro n.º 12, com o n.º 231/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Oitante, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária do acordo de empresa outorgado pela Oitante, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB (em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca).

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2021.)

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 42 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 884,14 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2020
18	2 833,77
17	2 562,34
16	2 383,92
15	2 196,22
14	2 004,38
13	1 819,13
12	1 665,90
11	1 534,55
10	1 372,56
9	1 259,28
8	1 140,79
7	1 055,69
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	665,00
1	665,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4):

2020
20,02 €

4- Diuturnidades (cláusula 66.^a, número 1):

2020
42,46 €

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1):

2020
9,72 €

6- Valor por km em viatura própria (cláusula 68.^a, número 2, alínea b): 0,50 euros.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2):

2020
152 750,75 €

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2):

2020
152 750,75 €

9- Subsídio infantil (cláusula 95.^a, número 1):

2020
26,09 €

10- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 95.^a-A):

2020
800,00 €

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico:

2020
29,00 €

b) 2.º ciclo do ensino básico:

2020
40,99 €

c) 3.º ciclo do ensino básico:

2020
50,94 €

d) Ensino secundário:

2020
61,87 €

e) Ensino superior:

2020
70,88 €

Cláusula 95.^a-A (Nova)

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo III.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da Instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 95.^a

ANEXO III

Ajudas de custo

a) Valor das ajudas de custos (valores em euros) para 2020:

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição	Com pagamento de 2 refeições
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32 €	33,35 €	15,39 €
	Parcial	25,66 €	7,70 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,29 €	16,15 €	0,00 €
	Parcial	16,15 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	123,15 €	76,97 €	30,79 €
	Parcial	61,57 €	15,39 €	0,00 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valores em euros):

	2020
Por cada trabalhador no ativo	129,37 €
Por cada reformado	89,46 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.º do ACT do setor bancário para a pensão de sobrevivência	38,75 €

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 10 de novembro de 2021.

Oitante, SA:

Miguel Silva Artiaga Barbosa, na qualidade de mandatário.*Luís Manuel Delgado Duarte*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.*Fernando Monteiro Fonseca*, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se à Oitante, SA, aplicando-se ao sector bancário, adiante designada por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, aqui representados pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB e doravante designados por aindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 42 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço da empresa ou do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia 1 de janeiro de 2020.

2- O período de vigência deste acordo, incluindo a tabela, é de 12 meses.

3- Findo o período de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 12 meses, salvo se alguma das partes o fizer cessar por comunicação dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontre em curso.

4- No caso de renovação nos termos do número anterior, a tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 88.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pela empresa.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam pre-

sentes três elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

A empresa e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da actividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, na empresa, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, no conselho directivo do SAMS/quadros ou conselho de gerência do sams/sib, ou de secretário-geral ou de presidente de central sindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a oito dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;

d) Mais de 200 trabalhadores: três, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos em cada sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a empresa os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos

previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 49.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direcção dos sindicatos.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com excepção do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efectiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de actividade sindical na empresa, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada estrutura orgânica dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a actividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente sempre que o requeiram;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remete-o ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, a empresa deve enviar, em suporte informático, ao sindicato respectivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenhos do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a empresa.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TITULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula 66.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nas instituições subscritoras do acordo colectivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito e pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente

da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012 e revogado em 8 de agosto de 2016 (de ora em diante acordo colectivo de trabalho do sector bancário), nos seguintes termos:

- a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;
- b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às Instituições de crédito portuguesas;
- c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

- a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas Instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;
- b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.ª

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.ª

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.ª

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.ª

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente Acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.ª

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente para a promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;
- b) 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.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.ª

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço

sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adoptar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

2- A violação do disposto no número anterior constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em dois grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, a empresa deve proceder, anualmente, a promoções ao

nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

2- Os totais globais apurados no grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- No caso em que o número de trabalhadores colocados no grupo B seja inferior a 10, as promoções de nível nesse grupo podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 6.^a do acordo de empresa outorgado pelo BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 (de ora em diante designado por acordo de empresa BANIF).

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, a empresa pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pela empresa.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para:

a) outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo

sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b) e 3, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b) e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores das empresas públicas, aplicado:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Em situações especiais, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumen-

tado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A empresa e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

3- A empresa pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela empresa, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana,

têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente Acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os centros de contacto, cobrança, atendimento por telefone, videoconferência ou internet; (iii) os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; (iv) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho

continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala preestabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respectivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 38.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado na empresa é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- 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.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 39.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos

deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste Acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 40.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a empresa, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 41.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- 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, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

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

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 47.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

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

Cláusula 48.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à empresa.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto no número

ro 1 da cláusula 45.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

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

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 49.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

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 agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tem-

po estritamente necessário, justificadas pelo responsável de 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, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

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

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

c) As previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 54.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido

por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 56.^a

Regalias do trabalhador-estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode comparticipar os mesmos.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 57.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 58.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

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

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é majorada, de acordo com a prática seguida sobre esta matéria pelo BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos na empresa ou no sector bancário após 1 de janeiro de 2007.

Cláusula 59.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A e B e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 60.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Sendo Rm a retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 61.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 62.^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- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retri-

buição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %;

c) Nocturno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 67.^a e, se o trabalho se

prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 68.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A empresa paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for uti-

lizado o automóvel do trabalhador, a empresa paga-lhe 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), a empresa aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 69.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 70.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 71.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra empresa nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova empresa implica o regresso do trabalhador à empresa de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 72.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 74.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 75.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por

infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 77.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 78.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 79.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectiva-

mente de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 80.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- A empresa, directamente ou através de Instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 81.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de

retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 82.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 80.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 80.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador

do funcionamento da empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 85.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 86.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 87.^a

Regime de Segurança Social

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social.

Cláusula 88.^a

Regime de pensão complementar

1- Os trabalhadores beneficiam ainda de um regime complementar de Segurança Social, constante dos planos de pensões de contribuição definida, previstos no presente acordo e doravante designados, no seu conjunto, por regime de pensão complementar, sem prejuízo do disposto na cláusula 107.^a

2- Os planos de pensões referidos no número anterior garantem aos trabalhadores uma pensão complementar em caso de reforma por velhice, por invalidez e por morte, bem como os benefícios resultantes das contribuições por si efectuadas, de acordo com as regras deles constantes e são obrigatoriamente financiados por um ou mais fundos de pensões.

3- Os fundos de pensões a que se refere o número anterior são constituídos por um património exclusivamente afecto ao financiamento do regime de pensões complementar e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

4- Os planos de pensões que são de contribuição definida são contributivos, pelo que os trabalhadores também efectuam contribuições próprias, que se adicionam às contribuições da empresa.

Cláusula 89.^a

Direitos adquiridos e portabilidade

1- Os benefícios complementares de Segurança Social previstos nos planos de pensões de contribuição definida, constituídos pelas contribuições efectuadas pela empresa, conferem direitos adquiridos, mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a reforma por velhice, reforma flexibilizada, invalidez ou morte.

2- No caso dos trabalhadores contratados a termo, as contribuições da empresa apenas constituirão um direito adquirido daqueles se e quando o contrato de trabalho a termo se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3- Aos direitos adquiridos ao abrigo da presente cláusula aplica-se o regime de portabilidade previsto na lei.

Cláusula 90.^a

Contribuição da empresa

1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2006, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantiveram ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 4,5 % da remuneração de incidência.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2007, inclusive, abrangidos pelo Plano de Pensões de contribuição definida e que se mantinham ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 1,5 % da remuneração de incidência.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 da presente cláusula a re-

muneração de incidência é constituída pelas seguintes prestações retributivas de natureza pecuniária:

- a) Retribuição de base;
- b) Diuturnidades;
- c) Retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
- d) Complementos de retribuição relativos a majorações;
- e) Outros complementos de retribuição atribuídos pelo banco;
- f) Subsídio de férias;
- g) Subsídio de Natal.

4- Não constituem, porém, prestações retributivas as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prémio de antiguidade ou de final de carreira;
- c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
- g) Subsídios de refeição;
- h) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5- As contribuições efectuadas pela empresa em favor dos trabalhadores cessam no momento em que se extinguirem os respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 91.^a

Contribuição dos trabalhadores

1- Os trabalhadores contribuirão mensalmente com 1,5 % da remuneração de incidência, definida nos termos do número 3 da cláusula anterior, a qual será deduzida à respectiva remuneração.

2- Os trabalhadores admitidos no sector bancário até 31 de dezembro de 1994, que se mantinham ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e que abrangidos pelos planos de contribuição definida, terão direito a auferir um valor compensatório, actualizado anualmente, correspondente à contribuição referida no número anterior.

Cláusula 92.^a

Contribuição inicial

1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2006 que se mantiveram ao serviço do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, o BANIF efectuou uma contribuição inicial individualizada para os planos de contribuição definida, calculada em função do valor da expectativa do complemento de pensão de velhice aos 65 anos de idade,

previsto no plano de pensões em vigor a 31 de dezembro de 2006, apurado na avaliação actuarial reportada a essa data, deduzido do valor capitalizado das contribuições futuras do BANIF e dos trabalhadores, nos termos previstos naquela acordo de empresa e no contrato constitutivo do fundo de pensões, com o mínimo do montante das contribuições efectuadas pelo trabalhador nos termos do disposto na cláusula 137.^a-A do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

2- O montante efectivamente alocado à conta individual de cada trabalhador, nos termos do número anterior, constitui um direito adquirido e individualizado, na medida do respectivo financiamento.

Cláusula 93.^a

Prestações resultantes de contribuições da empresa

O regime de pensão complementar garante aos trabalhadores da empresa uma pensão complementar de reforma, em caso de velhice, invalidez e morte, nos termos nele previstos.

Cláusula 94.^a

Prestações resultantes de contribuições dos trabalhadores

Para além das situações previstas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito aos benefícios constituídos com as contribuições por ele efectuadas, de acordo com as regras estipuladas no regime de pensão complementar.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 95.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, ou desta e bancário, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 95.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor

fixado no anexo III.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 95.^a

Cláusula 96.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da empresa da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 97.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores da empresa já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantêm-se abrangidos também pelo sistema complementar de assistência médica assegurado por um Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 99.^a e 100.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 98.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

- a) Os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;
- b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço da empresa ou do ex-BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA e respectivos familiares;
- c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados faleci-

dos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social;

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados nos termos definidos nos respectivos regulamentos e mediante o pagamento da respectiva contribuição.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os Tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

6- São também beneficiários dos SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Para efeitos do número anterior, o valor actual das contribuições futuras a cargo da empresa será pago antecipadamente.

Cláusula 99.^a

Contribuições a cargo da empresa

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para os SAMS a cargo da empresa constam do anexo IV.

2- As contribuições referidas no número anterior são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número . da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

Cláusula 100.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou velhice: a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que auferam da Segurança Social;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência,

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 99.^a que estaria a cargo da empresa;

e) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 101.^a

Contribuições para os SAMS de reformados

1- Para o cálculo das contribuições para os SAMS dos trabalhadores reformados consideram-se os valores da pensão efectivamente recebida, que integra a pensão da Segurança Social e a pensão complementar prevista no presente acordo, decorrente quer das contribuições da empresa, quer das contribuições dos trabalhadores.

2- As contribuições para os SAMS, a efectuar nos termos do número anterior, terão lugar no momento em que sejam disponibilizados aos beneficiários os montantes sobre que incidem, independentemente do recebimento ocorrer sob a forma de capital ou de prestações mensais, nos termos do plano de pensões aplicável.

Cláusula 102.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

A empresa remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 1 da cláusula 99.^a e no número 1 da cláusula 100.^a

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 103.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 104.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 105.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

Cláusula 106.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo da empresa ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a*) do número 4 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo IV.

Cláusula 107.^a

Regime de reforma de benefício definido

Aos trabalhadores da empresa que, à data da entrada em vigor do presente acordo, se mantenham abrangidos pelo regime de reforma de benefício definido, aplicam-se as cláusulas do ACT, assinado por várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, que compõem o dito regime, designadamente as cláusulas 94.^a a 103.^a do referido acordo.

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 108.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação do acordo colectivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito e pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, 29 de maio de 2011 e também a aplicação do acordo de empresa celebrado entre os Sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008, deixando de ser aplicáveis aos trabalhadores da empresa transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 109.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 110.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 111.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores são reclassificados de acordo com o anexo V.

Cláusula 112.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 113.^a

Normas imperativas

As disposições do presente acordo aplicam-se apenas nos casos em que normas imperativas, decorrentes designadamente do facto de a empresa se tratar de empresa pública, não imponham, para o efeito, um regime diferente.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Directiva	Director	16
		Director adjunto	14
		Sub-director	13
	Comercial	Assistente comercial	5
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
Grupo B	Técnica	Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
		Responsável de área	8
	Operacional	Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5

Categorias profissionais do grupo A - Área directiva

Director, director adjunto, subdirector - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Assistente comercial - Desempenha funções de atendimento de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade empregadora; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior;

quando em representação da entidade empregadora, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objectivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projectos que recaiam na esfera de actuação da sua área de actividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

Grupos A e B - 884,14 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
18	2 833,77
17	2 562,34
16	2 383,92
15	2 196,22
14	2 004,38
13	1 819,13
12	1 665,90
11	1 534,55
10	1 372,56
9	1 259,28
8	1 140,79
7	1 055,69

6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	665,00
1	665,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 20,02 €.

4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 42,46 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 9,72 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 152 750,75 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 152 750,75 €.

8- Subsídio infantil (cláusula 95.^a, número 1): 26,09 €.

9- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 95.^a-A): 800,00 €.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 29,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 40,99 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 50,94 €;

d) Ensino secundário: 61,87 €;

e) Ensino superior: 70,88 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32 €	33,35 €	15,39 €
	Parcial	25,66 €	7,70 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,29 €	16,15 €	0,00 €
	Parcial	16,15 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	123,15 €	76,97 €	30,79 €
	Parcial	61,57 €	15,39 €	0,00 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores da contribuição mensal para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valor em euros):

Por cada trabalhador no activo	129,37€
Por cada reformado	89,46€
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT do sector bancário para a pensão de sobrevivência	38,75€

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO V

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais Acordo de empresa novo	Correspondência com categorias Acordo de empresas BANIF
A	Directiva	Director	Director
		Director adjunto	Director adjunto
		Subdirector	Subdirector
	Comercial	Assistente comercial	Subgerente Gestor de cliente* (Grupo I)
		Técnico de grau I	Técnico de grau I
	Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspector chefe Técnico grau II/analista coordenador OM	
B	Técnica	Técnico de grau III	Assistente de direcção Inspector Gerente Técnico grau III Cambista
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspector/inspector adjunto Analista informática/analista de OM Técnico grau IV Promotor comercial Gestor de cliente* Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspecção Gestor de cliente*
		Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/sub chefe serviço Chefe secção/chefe administrativo de estabelecimento
	Operacional	Supervisor	Chefe sector/sub chefe secção/sub chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I) Telefonista/recepcionista/auxiliar especialista (Grupo II)

* Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (até ao nível 7, inclusivé) podem ser reclassificados na categoria de assistente comercial ou na categoria de assistente técnico consoante o núcleo das funções exercidas.

Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (nível 8 ou superior) são reclassificados na categoria de técnico de grau IV.

Lisboa, 10 de novembro de 2021.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.

Fernando Monteiro Fonseca.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pela Oitante, SA:

Miguel Silva Artiaga Barbosa.

Luís Manuel Delgado Duarte.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado em 16 de dezembro de 2021, a fl 175 do livro n.º 12, com o n.º 230/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2022.

4 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,40 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking Cruises Portugal, SA livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de tickets ou cartões de refeição.

2 e 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 52.^a

Alimentação a bordo

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço	3,65 €;
Almoço e jantar	10,35 €;
Ceia	3,65 €.

3 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 98.^a

Aumento mínimo

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses, um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

3- (*Eliminado.*)

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II Chefe de serviços operacional III	1 156,00	1 191,00	1 227,00	1 264,00	1 302,00	1 342,00	1 383,00
II	Chefe cozinha Chefe de serviços operacional II Maquinista prático 1.ª	1 091,00	1 124,00	1 158,00	1 193,00	1 229,00	1 266,00	1 304,00
III	Chefe pasteleiro Chefe de serviços operacional I Diretor cruzeiro I Técnico operacional III	1 025,00	1 056,00	1 088,00	1 121,00	1 155,00	1 190,00	1 226,00
IV	Subchefe de cozinha	959,00	988,00	1 018,00	1 049,00	1 081,00	1 114,00	1 148,00
V	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe de bar Chefe de receção Chefe de sala Cozinheiro 1.ª Maquinista prático 2.ª Técnico operacional II	946,00	975,00	1 005,00	1 036,00	1 068,00	1 101,00	1 135,00
VI	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2.ª Empregado bar 1.ª Empregado mesa 1.ª Maquinista prático 3.ª Rececionista Técnico operacional I	905,00	933,00	961,00	990,00	1 020,00	1 051,00	1 083,00
VII	Ajudante maquinista Assistente operacional II Marinheiro TL	812,00	837,00	863,00	889,00	916,00	944,00	973,00
VIII	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3.ª Empregado bar 2.ª Empregado mesa 2.ª Marinheiro 2.ª TL Vigia II	784,00	808,00	833,00	858,00	884,00	911,00	939,00
IX	Ajudante de bar Assistente operacional I Copeiro II Vigia I	744,00	767,00	791,00	815,00	840,00	866,00	892,00
X	Copeiro I	716,00	738,00	761,00	784,00	808,00	833,00	858,00

B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 753,00	1 806,00	1 861,00	1 917,00	1 975,00	2 035,00	2 097,00
II	Chefe de serviços III Técnico oficial contas II	1 395,00	1 437,00	1 481,00	1 526,00	1 572,00	1 620,00	1 669,00
III	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas I	1 145,00	1 180,00	1 216,00	1 253,00	1 291,00	1 330,00	1 370,00
IV	Assessor direção II Chefe de serviços I Técnico administrativo III Técnico informática III	1 012,00	1 043,00	1 075,00	1 108,00	1 142,00	1 177,00	1 213,00
V	Assessor direção I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II	946,00	975,00	1 005,00	1 036,00	1 068,00	1 101,00	1 135,00
VI	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I	877,00	904,00	932,00	960,00	989,00	1 019,00	1 050,00
VII	Assistente administrativo II Telefonista/rececionista II	812,00	837,00	863,00	889,00	916,00	944,00	973,00
VIII	Assistente administrativo I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Telefonista/rececionista I	716,00	738,00	761,00	784,00	808,00	833,00	858,00
IX	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	708,00	730,00	752,00	775,00	799,00	823,00	848,00

Declaração

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

Vila Nova de Gaia, 26 de novembro de 2021.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

Paulo Jorge Veloso Fonseca, na qualidade de administrador único.

Pela a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de dezembro de 2021, a fl. 175 do livro n.º 12, com o n.º 229/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes - SNATTI - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 18 de novembro de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Secretário-geral - Paulo Cosme.

Secretário da direcção nacional - Pedro Dinis Rebelo.

Tesoureiro - Bruno Monteiro.

Vogal - Barbara Pollastri.

Vogal - Alexandra Osório.

Suplentes da direcção nacional:

Manuel Meneses.

Maria João Leite.

Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 16 de outubro de 2021 para o mandato de três anos.

Secretário-geral - José Joaquim Carvalho Delgado.

Secretários nacionais:

Manuel Francisco Borges de Oliveira.

Cipriano Almeida Soares.

Victor Augusto Aparício Camilo.

Luís Miguel Messias Amoroso.

Norberto Carvalho Rodrigues Cota.

Fernando Manuel Durão de Ornelas Resende.

Jorge Manuel Raimundo Garcia.

João Pedro Siquenique Fanica.

Suplente:

Pedro Louro Neto.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Traba- lhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 15 e 19 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

José António de Jesus Arsénio - Secretário-geral.

Vítor Manuel Antunes Ferreira - Secretário-geral adjun-
to.

Victor Manuel Leal Pereira - Secretário-geral adjunto.

Ilídio Salgado Marçal - Secretário-geral adjunto.

Ana Maria Raimundo Carapau Silva Vicente - Tesourei-
ra.

Abílio Jorge de Carvalho Lopes.

Albertina Carmo Félix Miranda Ferreira.

Alexandre Manuel Reis Ribeiro.

Ana Paula Lancha Dias.

António Manuel de Castro Pereira.

António Miguel Fernandes Correia.
Célia Maria Correia Grossinho.
Eduardo Gomes Colaço.
Fábio Alexandre Cabica Casalão.
Francisco José da Cruz Máximo.
Henrique de Sousa Pereira.
Hugo Filipe Vítor Abrunhosa.
José Adolfo Carvalho Rocha.
José António de Sousa Braga.
José Carlos Correia Pereira.
José Carlos Santos Mendes.
José Joaquim Silva da Fonseca.
José Paulo Ramos dos Santos.
Luís Miguel Cardoso Martins.
Luís Miguel Rodrigues Ferreira.
Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes.
Maria Albertina Leite de Barros.
Maria Amélia Nunes Alves.
Maria João dos Santos Guerra.
Nuno Filipe Fernandes Guita.
Octávio Manuel Ferreira Amaro.
Paula Alexandra Martins Roxo.
Paulo Jorge Teles Clemente.
Ricardo Jorge dos Santos Ferreira.
Ricardo Luís de Sousa Cabral.
Roberto José Lopes Cortegano.
Rogério Manuel Marinho Lobão.
Rogério Portes Rabe.
Sandra Cristina do Nascimento Gonçalves.
Serafim Evaristo Ferreira Magalhães Freitas.
Vítor Manuel Dinis Henriques.

Suplentes:

António Manuel Nobre Pinto.
David José Correia Cruz.
Duarte Francisco Venâncio Martins.
Filipe Eduardo Gonçalves de Matos.
Filipe Manuel Almeida Mendes.
Gonçalo Nunes da Costa.
Henrique Manuel Loureiro Salgado.
João Manuel Olim.
José Luís da Silva Pimenta Diaz.
José Manuel Ferreira Guedes.
Leonel António Palma Mansinho dos Santos.
Luísa Maria Ferreira da Silva Pereira.
Marco Jorge Barreiras Barreto.
Maria de Fátima Anselmo Sebastião.
Paulo Jorge Leite Pinto.

Paulo Miguel Antunes Neta.
Ramiro Fernando Gonçalves Feliz.
Roberto Filipe Olmo Teixeira.
Rui Miguel da Costa Lamim Vieira.
Rui Pedro Barreiras Barreto.

Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de outubro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Efectivos:

- 1- Cabeça de lista e por inerência estatutária presidente da direção - Carlos Manuel Baliza Ramalho.
- 2- Vice-presidente - Fernando Manuel dos Santos Fernandes.
- 3- Secretária - Ângela Fernanda Pereira da Costa Gonçalves.
- 4- Tesoureiro - Luís Noite Brandão.
- 5- Vogal - Agostinho Manuel Garcia Monteiro.
- 6- Vogal - Ana Luísa Dourado Pacheco.
- 7- Vogal - Hélder Manuel de Melo Furtado de Simas Belém.
- 8- Vogal - João José Fernandes Garcia.
- 9- Vogal - Jorge Miguel Rodrigues Correia.
- 10- Vogal - José João da Costa Fraga.
- 11- Vogal - Mário Olímpio Máximo Monteiro.
- 6- Vogal suplente - João Miguel Pulquério de Paula.
- 7- Vogal suplente - Mafalda Cristina da Silva Lopes Rosa.
- 8- Vogal suplente - Raquel Neto Guimarães.
- 12- Vogal - Pedro Manuel Marques Rualde.
- 13- Vogal - Tiago André Fernandes Neto Tavares.
- 14- Vogal - Ulisses José Pauleta Rolim.
- 15- Vogal - Zita Maria Castro da Silva.

Suplentes:

- 1- Vogal suplente - Ana Maria de Sá Pires.
- 2- Vogal suplente - Ana Maria Silva Marques.
- 3- Vogal suplente - Antão Francisco Castro Caçador.
- 4- Vogal suplente - Custódia Maria Teodoro Horta Ferreira da Silva.
- 5- Vogal suplente - Elda Maria Rodrigues Gomes Martins.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Patrícia Alexandra Silva Bento Caixinha - Presidente.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva - 1.º vice-presidente.

Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos - 2.º vice-presidente.

Cristina Isabel Fialho Manguito - Vogal.
Dulce Alexandra de Sousa Santos Medley - Vogal.
Gildo Mendes Barata - Vogal.
Vitor Manuel Costa Alegria - Vogal.

Suplentes:

Antónia Maria Gato Pinto.

Joaquim Francisco Jesus Beato.
José Pinto Cruz.
Luís Filipe Simões Félix.

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Substituição

Na composição da direção eleita em 10 e 11 de abril de 2019, para o mandato de quatro anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, foi efetuada a seguinte substituição, para o remanescente do mandato:

Presidente - Rui Fernando da Cunha Mendes Riso é substituído por Tânia Maltez Ribeiro.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa dos Industriais de Mármo- res, Granitos e Ramos Afins (ASSIMAGRA) que passa a denominar-se Associação Portuguesa da In- dústria dos Recursos Minerais (Assimagra) - Alteração

Alteração aprovada em 25 de janeiro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2011.

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre o direito de associação e sobre associações, e que se regerá pelos presentes estatutos e pela legislação aplicável.

Artigo 2.º

A associação abrange todo o território nacional, tem a sua sede no Largo do Rossio, Edifício S. Pedro, Escritório n.º 5,

2480-314 Porto de Mós, podendo alterar o local da sua sede, bem como criar delegações ou abrir outras formas de representação social onde se mostre conveniente para a prossecução dos seus objetivos, sob deliberação da assembleia geral.

Artigo 3.º

A associação representa todas as pessoas singulares ou coletivas nela associadas, sejam ou não entidades patronais, que exerçam a indústria extrativa, transformadora e/ou comércio de pedra natural, minerais industriais e minérios metálicos.

Artigo 4.º

Constituem os fins a prosseguir pela associação:

- a) Favorecer o bom entendimento e solidariedade entre os associados;
- b) Contribuir para a resolução dos problemas específicos do sector, designadamente os de carácter técnico-económico, financeiro e laboral, tendo em vista a maior produtividade e a aplicação de ajustadas práticas comerciais, bem como a defesa e apoio dos associados;

c) Promover a colaboração com organismos congéneres nacionais ou estrangeiros;

d) Quaisquer outros relativos à representação dos seus associados, designadamente a intervenção em conflitos de trabalho e a negociação e conclusão de convenções coletivas de trabalho;

e) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente serviços de estudos económicos, fiscais e de consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente relacionados com estas atividades.

Artigo 5.º

Para a prossecução dos seus objetivos, poderá a associação:

a) Filiar-se em organismos nacionais congéneres ou afins, ou com eles manter relações, mediante deliberação da assembleia geral;

b) Manter relações e cooperar com associações ou organizações de outros países ou internacionais que prossigam objetivos idênticos e filiar-se nessas organizações, com observância dos condicionalismos legais, mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 6.º

A capacidade da associação abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Estrutura representativa

Artigo 7.º

1- A estrutura representativa da associação tem por base um critério funcional, integrando os associados os seguintes grupos sectoriais:

a) Sector da rocha ornamental;

b) Sector da rocha industrial;

c) Sector mineiro;

d) Sector das tecnologias aplicadas á indústria extrativa e transformadora.

2- A inserção dos associados, nos sectores definidos no número anterior, é da competência da direção, que pode, para o efeito, requerer as informações que julgue necessárias.

3- Como critério básico de referência, e sem prejuízo do disposto no número anterior, consideram-se incluídos:

a) No sector da rocha ornamental os associados que se dediquem à extração e/ou transformação e comércio da pedra natural;

b) No sector da rocha industrial os associados que se dediquem à extração e/ou transformação e comércio da pedra natural, principalmente de calcários e granitos, destinada essencialmente ao sector da construção civil;

c) No sector mineiro os associados que se dediquem à extração e/ou valorização de minérios metálicos, minerais industriais ou de construção (minerais não metálicos);

d) No sector das tecnologias aplicadas à indústria extrativa

e transformadora os associados que se dediquem ao desenvolvimento e comércio de tecnologias e/ou equipamentos direcionados para os setores acima mencionados.

Artigo 8.º

1- Dentro dos limites impostos por estes estatutos e com respeito pelas deliberações dos órgãos centrais da associação, poderão ser constituídas delegações regionais atribuindo-lhes ampla autonomia competindo e às mesmas garantir a prossecução dos fins da associação.

2- A autonomia de cada delegação regional nunca poderá ser exercida em termos que comprometam a unidade da associação ou os interesses dos associados.

CAPÍTULO III

Sócios

Artigo 9.º

1- Podem filiar-se na associação todas as pessoas, singulares ou coletivas, que no território nacional exerçam a indústria extrativa, transformadora e/ou comércio de pedra natural, minerais industriais e minérios metálicos.

2- A admissão dos associados é da competência da direção.

3- Não é admissível a filiação em relação a quem se verificar alguma das causas de exclusão previstas no artigo 14.º

Artigo 10.º

1- O requerimento de admissão deverá ser efetuado por escrito e dirigido à direção, sendo acompanhado da documentação comprovativa do preenchimento das condições de admissão.

2- A direção delibera no prazo de 20 dias úteis, contados após a receção do pedido de admissão, notificando o requerente da decisão que deverá ser sempre fundamentada.

3- Das deliberações da direção, relativas à admissão de novos associados, cabe recurso para a assembleia geral que tenha lugar imediatamente a seguir, o qual pode ser interposto por qualquer interessado no prazo de 10 dias úteis após a notificação do indeferimento.

4- A admissão considera-se efetiva na data do pagamento da joia de inscrição.

Artigo 11.º

1- Os associados são representados na associação por quem indicarem, até ao limite máximo de três pessoas, mediante carta dirigida ao presidente da assembleia geral.

2- As pessoas designadas pelos associados para os representarem na associação deverão pertencer aos corpos sociais ou à gerência das respetivas empresas.

3- Os associados poderão ainda fazer-se representar, nos termos da lei geral civil, através de mandato.

Artigo 12.º

1- São direitos dos associados:

a) Participar nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleitos;

c) Solicitar à direção a intervenção da associação na defesa dos seus interesses;

d) Utilizar os serviços da associação nos termos estatutários e regulamentares;

e) Quaisquer outros que resultem destes estatutos ou dos regulamentos da associação.

2- Os associados que não empreguem trabalhadores não podem intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

Artigo 13.º

São deveres dos associados:

a) Abster-se da prática de quaisquer atos contrários à prossecução dos fins da associação;

b) Pagar pontualmente a joia de inscrição e as quotas, bem como as taxas que eventualmente sejam devidas pela utilização dos serviços da associação, fixadas em regulamento aprovado pela assembleia geral;

c) Acatar as resoluções dos órgãos da associação dentro da esfera da sua competência;

d) Prestar à direção as informações e os esclarecimentos que lhe sejam solicitados para a completa realização dos fins da associação, quando não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais;

e) Exercer, salvo motivo justificado, os cargos para que sejam eleitos nos órgãos da associação;

f) Em geral, observar os estatutos e regulamentos da associação e cumprir as deliberações da assembleia geral.

Artigo 14.º

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não regularizarem o débito dentro do prazo que por carta registada lhes for comunicado pela direção;

b) Os que deixarem de exercer a atividade representada pela associação;

c) Os que sejam declarados em estado de falência;

d) Os que no exercício da sua atividade, sejam condenados por atos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude;

e) Os que sejam condenados pela prática de crime contra outro sócio, desde que, tal crime seja conexo com o exercício da respetiva atividade económica ou com a atuação na associação;

f) Os que apresentem a sua demissão, a qual deverá ser comunicada por escrito ao presidente da assembleia geral.

2- Qualquer associado que apresente a sua demissão, nos termos da alínea f) do número 1 antecedente, fica obrigado ao pagamento da quota que se vence no mês em que a comunicação se efetue.

Artigo 15.º

1- São condições de readmissão dos associados excluídos:

a) Nos casos das alíneas a), b) e c), do número 1 do artigo anterior, a cessação dos factos que determinaram a perda de qualidade de associado;

b) Nos casos das alíneas d) e e), do número 1 do artigo anterior, o decurso de um ano após o cumprimento da pena.

2- O pedido de readmissão é formulado nos termos do artigo 10.º do presente estatuto.

3- É devido o pagamento de nova joia de inscrição.

CAPÍTULO IV

Órgãos

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 16.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Os incapazes são representados pelas pessoas a quem legalmente couber a sua representação. Os patrimónios indivisos são representados, conforme os casos, pela respetiva cabeça de casal ou pelo comproprietário para tanto designado.

3- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado na assembleia geral, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa e por este recebida, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação à hora fixada para o início dos trabalhos.

Artigo 17.º

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger trienalmente a sua mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe serão apresentados pela direção;

c) Deliberar sobre a ratificação ou alteração do orçamento anual da associação;

d) Aprovar, modificar e revogar todos os regulamentos da associação;

e) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

f) Deliberar sobre a aplicação da pena de expulsão a qualquer associado;

g) Deliberar sobre quaisquer assuntos para que tenha sido convocada e que não se compreendam nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos da associação.

Artigo 18.º

1- Compete à assembleia geral a definição do âmbito dentro do qual a direção poderá negociar e concluir todos e quaisquer acordos relativos às relações de trabalho, bem como a resolução de quaisquer situações de impasse no decorrer das negociações.

2- Não vinculam a associação nem os seus associados quaisquer acordos relativos às relações de trabalho concluídos pela direção com desrespeito das deliberações da assembleia geral, na parte em que contrariem ou excedam estas deliberações.

Artigo 19.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um

presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4- Incumbe aos secretários coadjuvar o presidente no exercício das suas atribuições e assegurar todo o expediente relativo às assembleias gerais.

Artigo 20.º

1- A assembleia geral reúne-se ordinariamente uma vez em cada ano, até 31 de março, para apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício anterior, para ratificar ou alterar o orçamento para o ano em curso e, quando seja caso disso, para proceder à eleição dos titulares dos órgãos da associação que por ela devam ser eleitos.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que convocada pelo presidente, a pedido da direção, do conselho fiscal, ou de pelo menos vinte e cinco associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 21.º

1- A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal expedido para a sede de cada um dos associados, que constar da escrita e documentos da associação, devendo os avisos ser expedidos com antecedência não inferior a dez dias em relação à data fixada para a reunião.

2- Os avisos indicarão o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 22.º

1- A assembleia geral só pode constituir-se em primeira convocação estando presentes, pelo menos, metade dos associados. Em segunda convocação, que só poderá ter lugar, pelo menos uma hora depois da hora marcada para a primeira reunião, a assembleia pode constituir-se com qualquer número de associados presentes.

2- Quando, porém, a assembleia tiver sido convocada nos termos da parte final do número 2 do artigo 20.º só poderá validamente funcionar estando presentes, pelo menos, três quartos dos associados que tomaram a iniciativa da convocação.

Artigo 23.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos atribuídos aos associados presentes, salvo disposição legal ou estatutária que exija maioria mais qualificada, e as votações podem ser nominais, por escrutínio secreto ou por levantados e sentados.

2- As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições.

3- As votações nominais só terão lugar quando requeridas

por qualquer associado.

4- Cada associado dispõe de um voto.

SECÇÃO II

Direção

Artigo 24.º

1- A direção é constituída por sete membros sendo:

- a) Um presidente;
- b) Três vice-presidentes;
- c) Um tesoureiro;
- d) Dois vogais.

2- A direção é eleita trienalmente pela assembleia geral, a qual designará quem desempenhará as funções de presidente e tesoureiro.

Artigo 25.º

Compete à direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- b) Orientar a atividade da associação no sentido da efetiva prossecução dos seus fins;
- c) Elaborar o orçamento anual e os regulamentos da associação e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- d) Organizar e gerir, diretamente, ou através de pessoas da sua escolha, os serviços da associação;
- e) Fixar provisoriamente o montante da joia de inscrição e das quotas dos associados em relação aos quais a associação não disponha dos elementos necessários ao respetivo cálculo definitivo;
- f) Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral;
- g) Exercer todas as demais funções que lhe sejam cometidas pelas disposições legais, estatutárias ou regulamentares.

Artigo 26.º

1- A direção reúne sempre que convocada pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, obrigatoriamente, uma vez por mês. A convocação da direção não está sujeita a quaisquer formalidades especiais.

2- Salvo disposição legal ou estatutária em contrário, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

Artigo 27.º

A direção pode nomear um conselho estratégico para a assessorar em temáticas sectoriais ou regionais, bem como criar delegações regionais ou locais, cuja estrutura e funcionamento serão definidas nas deliberações ao abrigo das quais sejam criadas.

Artigo 28.º

1- A associação fica obrigada pela assinatura conjunta de dois membros da direção, exceto nos casos de mero expediente em que é suficiente a assinatura de um só membro.

2- Mediante deliberação da direção, a associação poderá delegar no vice-presidente executivo os poderes necessários à vinculação da associação, estabelecendo os termos e limites aplicáveis.

SUBSECÇÃO I

Vice-presidente executivo

Artigo 29.º

A direção poderá nomear um vice-presidente executivo, com direito a remuneração, não carecendo este de ter a qualidade de associado.

Artigo 30.º

O vice-presidente executivo exerce as competências que a direção entenda delegar-lhe.

SECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 31.º

O conselho fiscal é constituído por três membros efetivos e dois suplentes eleitos, trienalmente pela assembleia geral, a qual designará quem desempenhará as funções de presidente e quais os membros suplentes.

Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e sobre o orçamento, bem como sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares e das deliberações da assembleia geral.

Artigo 33.º

1- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado por qualquer dos membros efetivos.

2- A convocação do conselho fiscal deverá ser efetuada com antecedência não inferior a vinte e quatro horas em relação à hora fixada para a reunião e não obedece a formalidades especiais.

3- Salvo disposição legal ou estatutária em contrário, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

4- Qualquer dos membros efetivos do conselho fiscal pode assistir às reuniões da direção.

SECÇÃO IV

Conselho estratégico

Artigo 34.º

O conselho estratégico representa os grupos de sector definidos no artigo 7.º dos presentes estatutos.

Artigo 35.º

1- O conselho estratégico é composto por um presidente e dois ou mais vogais.

2- O cargo de presidente do conselho estratégico será exercido pelo presidente da direção.

3- Os membros do conselho estratégico são nomeados pela direção, no prazo de 90 dias, para exercerem as funções no triénio correspondente ao mandato da mesma.

Artigo 36.º

Compete ao conselho estratégico e:

a) Estudar e dar pareceres sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela direção e assembleia geral;

b) Deliberar sobre todos os assuntos para os quais receba competência por delegação da direção e assembleia geral;

c) Coadjuvar a direção no exercício das suas funções, designadamente as que interessem particularmente ao grupo sectorial;

d) Servir de elo de cooperação entre a direção e os associados do respetivo sector;

e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelas disposições legais, estatutárias ou regulamentares.

SECÇÃO V

Eleição e destituição

Artigo 37.º

1- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo da associação, mas não é permitida a acumulação de cargos eletivos.

2- Todos os cargos de eleição, à exceção do vice-presidente executivo, são exercidos gratuitamente, mas os seus titulares têm direito ao reembolso das despesas que efetuarem quando em serviço ou representação da associação.

3- Podem fazer parte dos órgãos da associação indivíduos de nacionalidade estrangeira, desde que não ocupem a presidência dos órgãos a que pertencem.

4- No caso de ser eleita uma pessoa coletiva para fazer parte de qualquer dos órgãos da associação, deverá indicar, por carta registada, dirigida ao presidente da assembleia geral até quinze dias após a eleição, qual a pessoa singular que a representará no exercício do cargo, bem como o respetivo substituto, as quais devem pertencer aos respetivos corpos sociais.

Artigo 38.º

1- As candidaturas dos titulares dos órgãos da associação deverão ser integradas em listas, subscritas por, pelo menos,

cinco associados no pleno gozo dos seus direitos e apresentada ao presidente da assembleia eleitoral com antecedência não inferior a dez dias em relação à data da reunião.

2- As listas, deverão conter indicação dos cargos a que se candidata cada um dos associados propostos.

3- No caso de não serem atempadamente apresentadas quaisquer listas pelos associados, deverão os membros cessantes da direção subscrever e apresentar, até cinco dias antes das eleições, as listas candidatas.

Artigo 39.º

1- Os membros dos corpos gerentes da associação podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral, a qual deverá ser expressamente convocada para o efeito.

2- A assembleia geral pode deliberar a destituição de todos ou apenas de parte dos membros de qualquer dos corpos gerentes da associação.

3- A deliberação relativa à destituição de membros dos corpos gerentes da associação deverá ser aprovada por maioria não inferior a dois terços do número de todos os associados.

4- A mesma assembleia geral que destituir quaisquer membros dos corpos gerentes da associação deverá prover as vagas resultantes da destituição até ao final do triénio em curso.

5- A destituição de membros dos corpos gerentes da associação só produz efeitos após a eleição dos membros que devam substituí-los.

Artigo 40.º

1- Além da destituição prevista no artigo 39.º, são causas de extinção do mandato dos corpos gerentes da associação:

- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A interdição por sentença com trânsito em julgado;
- c) O impedimento por período consecutivo superior a três meses;
- d) A renúncia ao exercício do cargo.

2- Nos casos de extinção do mandato, nos termos deste artigo, o cargo manter-se-á vago até final do triénio, salvo se as vagas abertas excederem um terço dos lugares do respetivo órgão, caso em que será imediatamente convocada a assembleia geral, para prover as vagas até ao final do triénio.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 41.º

1- As infrações às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos da associação, bem como às deliberações dos órgãos sociais, são aplicáveis as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Multa até ao valor de metade da quota anual;
- c) Suspensão até seis meses;
- d) Expulsão.

2- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem precedência de processo disciplinar.

3- A sanção referida na alínea *d)* do número 1 antecedente só poderá ser aplicada mediante deliberação da assembleia geral, ficando reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados.

Artigo 42.º

1- O processo disciplinar será instaurado com base em participação de qualquer associado à direção ou por iniciativa desta.

2- Compete à direção designar o instrutor do processo disciplinar que, sempre que possível, será um dos membros do conselho fiscal a quem competirá recolher todas as informações e meios de prova ao seu alcance para a descoberta da verdade.

3- Instruído o processo, se o instrutor concluir pela probabilidade de se ter verificado a infração a de a mesma ser imputável ao arguido, notificará este para, no prazo de dez dias úteis após a receção da notificação apresentar a sua defesa escrita e oferecer os meios de prova que tenha por convenientes.

4- No prazo de dez dias úteis contados da data de apresentação da defesa, o instrutor enviará à direção o processo com o seu relatório, que deverá concluir por uma proposta, a qual poderá ser de arquivamento do processo ou de sanção a aplicar, em função da gravidade da infração e da culpabilidade do arguido.

Artigo 43.º

1- Com base no relatório do instrutor do processo e no prazo de 10 dias úteis após a receção do mesmo, a direção deliberará:

- a) Ou a aplicação de qualquer das sanções referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 1 do artigo 40.º;
- b) Ou a remessa imediata do processo ao presidente da assembleia geral com a proposta de expulsão do arguido.

2- A proposta da direção referida na alínea *b)* do número 1 antecedente deverá ser discutido e votado na primeira assembleia geral que tiver lugar após a remessa do processo com aquela proposta ao respetivo presidente.

3- Enquanto o processo não for apreciado pela assembleia geral, o arguido ficará suspenso, não podendo exercer os direitos inerentes à sua qualidade de associado.

4- De qualquer sanção que lhe seja aplicada, bem como da remessa do processo ao presidente da assembleia geral, deverá o arguido ser notificado pela direção no prazo de três dias.

Artigo 44.º

A aplicação de qualquer das sanções disciplinares não afasta a responsabilidade pelo pagamento das indemnizações devidas pelos prejuízos causados à associação.

Artigo 45.º

O associado expulso da associação na sequência de processo disciplinar só poderá ser readmitido mediante deliberação da assembleia geral favorável à readmissão e desde que pague nova joia de inscrição.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 46.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 47.º

1- Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas;
- b) O produto das multas aplicadas nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 40.º;
- c) Os juros dos fundos capitalizados;
- d) Quaisquer outros rendimentos legalmente permitidos.

2- O montante das joias e das quotas é determinado conforme deliberação da assembleia geral, sem prejuízo da alínea e) do artigo 24.º

Artigo 48.º

1- As despesas da associação são as necessárias ou convenientes à execução destes estatutos e dos regulamentos da associação, incluindo vencimentos do pessoal, honorários, encargos de representação e expediente, bem como quaisquer outras não previstas, mas sempre dentro das dotações orçamentadas.

2- Todas as importâncias arrecadadas pela associação serão depositadas em estabelecimentos bancários, devendo, contudo, existir em caixa a quantia que, no entender do tesoureiro, seja conveniente.

Artigo 49.º

1- O orçamento anual da associação é elaborado pela direção até 30 de novembro do ano anterior ao da sua vigência.

2- O orçamento será submetido à apreciação da primeira assembleia geral ordinária subsequente, com vista à sua ratificação ou alteração.

3- Quaisquer alterações ao orçamento da associação só poderão ser introduzidas por deliberação da assembleia geral.

4- A competência da assembleia geral relativa à aprovação e alteração do orçamento não poderá ser delegada.

CAPÍTULO VII

Dissolução da associação e alteração dos estatutos

Artigo 50.º

1- A associação extingue-se nos casos legais, sendo a liquidação efetuada nos termos de deliberação da assembleia geral, com observância do seguinte:

A) Existindo bens que lhe tenham sido doados ou deixados com qualquer outro encargo ou que estejam afetos a um certo fim, o tribunal, a requerimento do Ministério Público, dos liquidatários, de qualquer associados ou interessado, ou ainda de herdeiros do doador ou do autor do testamento, atribui-los-á, com o mesmo encargo ou afetação a outra pessoa coletiva;

B) Os bens não abrangidos pelo disposto na alínea anterior não podem ser distribuídos pelos associados.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, bem como as deliberações sobre a dissolução e liquidação da associação, exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes.

3- As convocatórias com vista à alteração estatutária deverão ser acompanhadas do texto da proposta de alteração.

Artigo 51.º

Para a conveniente execução destes estatutos poderão ser elaborados os regulamentos que se mostrem necessários.

Artigo 52.º

As dúvidas de aplicação dos estatutos e os casos omissos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

Registado em 13 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 150 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Rodiro - Fábrica de Calçado, SA - Constituição

Artigo 2.º

Estatutos aprovados em 1 de outubro de 2021.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito de os trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa». Com esse fim, os trabalhadores da Rodiro - Fábrica de Calçado, SA, com sede em Travessa do Assento n.º 61, Penacova, 4610-504 Felgueiras, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), 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

Coletivo de trabalhadores e formas de organização

SECÇÃO I

Coletivo de trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

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 a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;

f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições;

g) Eleger e ser eleito membro da CT;

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;

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 e 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

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Plenário - Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, é a forma democrática de expressão, reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Aprovar o programa de ação;
- d) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) 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 do artigo seguinte.

SECÇÃO III

Plenário - Funcionamento

Artigo 6.º

Convocação do plenário

- 1- O plenário pode ser convocado:
 - a) Pela CT, por iniciativa própria;
 - b) A requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º
- 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 do plenário 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

Prazos e formalidades para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 5.º deste estatuto, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda ou através de outros meios informáticos disponíveis.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

3- O plenário 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 do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou de algum dos seus membros, e para alteração dos estatutos da CT.

4- O plenário é presidido pela CT.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

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.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenários as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação que deve ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior, sem prejuízo, dos limites das suas funções.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir diretamente na organização e nos serviços da empresa, permitidos por lei e no limite das suas atribuições;
- b) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- d) Exercer o controlo de gestão na empresa, de acordo com os limites legais, isto é, não se substituindo aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- g) Participar na gestão das obras sociais da empresa;

h) Representar os trabalhadores em relação aos seus direitos e obrigações no âmbito da segurança e higiene no trabalho, para a avaliação e prevenção de riscos.

Artigo 14.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do 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) 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 interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, enquadrado nos trâmites legais dos seus direitos e funções.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa. A CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se corresponsabiliza.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão económica e de recursos humanos da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês. Sem prejuízo, de existência de reuniões sempre que necessário para os fins indicados.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

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

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- b) Situação de aprovisionamento;
- c) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade, formação profissional e grau de absentismo;

d) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

e) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da em-

presa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

- 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 empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa 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 de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

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

3- 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 artigo 17.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos no número 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

Artigo 20.º

Controlo de gestão, exercício

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como, acompanhar a respetiva execução, sempre que se justificar e a administração o considerar pertinente;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhado-

res, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 19.º;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, visionar a respetiva regularidade, bem como, a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa, dentro dos limites legais.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da CT

Artigo 24.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 25.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os 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, desde que, necessário e 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 ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT, comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respetiva convocatória.

Artigo 26.º

Ação da CT no interior da empresa

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, sempre que se justificar necessário, se assegure o funcionamento dos serviços e com aviso prévio.

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

Artigo 27.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT 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 e sempre que se mostre extraordinariamente necessário.

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções, postas à disposição pela entidade patronal.

Artigo 29.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, os membros da comissão de trabalhadores têm o direito ao crédito de vinte e cinco horas.

Artigo 31.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, ou da comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e atividades, desde que previamente justificadas, que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT 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.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 36.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins, previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na Travessa do Assento, n.º 61, Penacova, 4610-504 Felgueiras.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 5 (cinco) elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma co-

missão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de 4 (quatro) anos.

2- A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da ata da respetiva eleição.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 41.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

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.

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

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, composto por 2 membros, eleito 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 às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

3- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

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 45.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 CT.

Artigo 46.º

Prazos de convocatória

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

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 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

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

CAPÍTULO III

Eleições

Artigo 48.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Artigo 49.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 50.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 51.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão elei-

toral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela comissão de trabalhadores de entre os seus membros, e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a coinfecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

4- Funcionamento da comissão eleitoral:

- a) A comissão elege o respetivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 52.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 53.º

Convocatória da eleição

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

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação 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.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data

em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 54.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o ato eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

Artigo 55.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 56.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 anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias 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 57.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 54.º, a aceitação de candidatura.

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, com início na letra A.

Artigo 58.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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 59.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

4- 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.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 60.º

Mesas de voto

1- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

2- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento.

Artigo 61.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respetiva

votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação do trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 62.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 todos 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 que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 63.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, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante 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 no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 64.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 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 feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 65.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 e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 66.º

Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT só pode iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 67.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o 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 ao plenário, que 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 número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 68.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

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

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

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

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

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

Artigo 69.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

CAPÍTULO IV

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 70.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 71.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 72.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo boletim oficial.

Registado em 17 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 86, a fl. 50 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Rodiro - Fábrica de Calçado, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de outubro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Juliana Rafaela da Costa Ferreira.
Daniela Patrícia Dias Almeida.
Pedro Aníbal Oliveira Miranda.
Maria Arminda Pinto Miranda.
Arlindo Paulo Alves Mendes.

Suplentes:

Vasco Pimenta Duarte.
Joana Inês Leite Araújo da Costa.
Patrícia Isabel Lopes da Silva.
Sónia do Carmo Vieira de Figueira.

Registado em 17 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 50 do livro n.º 2.

SAICA PACK Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da SAICA PACK Portugal, SA, eleita em 29 de outubro de 2021 para o mandato de três anos.

Efectivos:

David Justino.
Rui Vicente.
Tiago Nunes.
José Couto.
André Borges.

Ricardo Vieira.
Helena Oliveira.

Registado em 17 de novembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 85, a fl. 50 do livro n.º 2.

Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.ª - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 10 de novembro de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Teresa Margarida Caseiro dos Santos.
Cláudia Duarte Alfaiate.
Sandra Carla André.
Pedro Miguel Martins Nogueira Alves.
Maria de Lurdes Silva Santos Ferreira.
Vanda Catarina Franco Cruz.
Teresa Paula Santos Roque.

Suplentes:

Sandra Maria Roque da Silva Batista.
Maria Dulce Lopes Silva Mateus.
Ana Cristina Batista.
Tânia Catarina Ramos Soares.
Lucinda Maria Neto Henriques.
Mónica Susana Ferreira Jorge Cunha.
António Xavier dos Santos Matias.

Registado em 16 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 84, a fl. 50 do livro n.º 2.

Universidade do Minho - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Universidade do Minho, eleita em 16 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Carlos Eduardo Almeida Abreu Amorim.
António Ovídio Marques Domingues.
Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque.
Luís Carlos Ferreira Fernandes.
João Luís Marques Pereira Monteiro.
José Rui Pereira Gomes.
Francisco Manuel Ferreira Azevedo Mendes.
Marta Cidália Simões Ferreira.
Sílvia Correia Monteiro.
Custódio Fernando Rodrigues Carvalho.
António Gaspar Lopes Cunha.

Suplentes:

José Emídio Costa Palmeira.
Carlos Gil Correia Veloso Veiga.

Sandra Maria Teixeira Coutinho Pereira.
Miguel Jorge Alves Miranda Bandeira Duarte.
Eduardo Miguel Silva Rebelo.
Maria Irene Silva Ferreira Gomes.

Registado em 13 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 50 do livro n.º 2.

Portway - Handling de Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da Portway - Handling de Portugal, SA eleita em 5 de novembro de 2018 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, foi efetuada a seguinte substituição:

João Olival é substituído por António Eduardo Gouveia Correia.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Bosch Termotecnologia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Termotecnologia, SA, realizada em 5 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2021.

Efetivos:

Francisco Cristo.
Pedro Amaro.
Fernanda Silva.
Bruno Alves.
Pedro Duarte.
Anabela Vendeiro.

Suplentes:

Carlos Lourenço.
Pedro Liberal.
Pedro Vilar.
Ana Pereira.
Paulo Figueira.
Carina Almeida.

Registado em 13 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 80, a fl. 155 do livro n.º 1.

Hanon Systems Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Hanon Systems Portugal, SA, realizada em 24 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2021.

Efetivos:

António Carlos Pereira dos Santos.
Catarina Adriana Silva Nunes.
Ilídio Manuel Vila Nova.
Mónica Alexandra Gonçalves Pina Bragança.
Natividade Maria Missas S. Baião.

Suplentes:

Carmelinda de Jesus Rosário Cobra Miranda.
Maria Manuela Pinto Rochinha.
Nádia Alexandra da Silva Rosário.
Ana Paula Veríssimo Cristino.
Júlia Maria Diogo Bravo Freire.

Registado em 13 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 79, a fl. 155 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, 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:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- Referencial de competências-chave de educação e formação de adultos - Nível básico (**anexo 1**).

Anexo 1:

Estrutura do novo referencial de competências-chave de educação e formação de adultos -
Nível básico

Áreas de competências-chave (ACC)	Domínios da ACC	Nível básico		
		B1	B2	B3
		Unidades de competência (UC)		
Cultura, língua e comunicação (CLC)	Oralidade	CLC_B1_A - Interpretar e produzir discursos orais de carácter lúdico e informativo-funcional (25 h)	CLC_B2_A - Interpretar e produzir discursos orais adequados a diferentes contextos (25 h)	CLC_B3_A - Interpretar e produzir discursos orais adequados a diferentes contextos, fundamentando opiniões (50 h)
	Leitura	CLC_B1_B - Interpretar textos simples de interesse para a vida quotidiana (25 h)	CLC_B2_B - Interpretar textos de carácter informativo e reflexivo (25 h)	CLC_B3_B - Interpretar textos de carácter informativo reflexivo, argumentativo e literário (50 h)
	Escrita	CLC_B1_C - Produzir textos escritos com finalidades informativo-funcionais (25 h)	CLC_B2_C - Produzir textos escritos com finalidades específicas (25 h)	CLC_B3_C - Produzir textos escritos informativos, reflexivos e persuasivos (50 h)
	Linguagem não verbal	CLC_B1_D - Interpretar e produzir as principais linguagens não verbais utilizadas no quotidiano (25 h)	CLC_B2_D - Interpretar e produzir linguagem não verbal adequada a finalidades variadas (25 h)	CLC_B3_D - Interpretar e produzir linguagem não verbal adequada a contextos diversificados, de carácter restrito ou universal (50 h)
	Língua estrangeira	--	CLC_B2_LE_A - Compreender e usar oralmente e por escrito, expressões familiares e quotidianas do universo pessoal (25 h)	CLC_B3_LE_A - Compreender e usar oralmente e por escrito, frases e expressões frequentes relacionadas com o mundo do trabalho (50 h)

Áreas de competência-chave (ACC)	Domínios da ACC	Nível básico		
		B1	B2	B3
		Unidades de competência (UC)		
		--	CLC_B2_LE_B - Compreender e usar oralmente e por escrito, expressões frequentes relacionadas com a comunidade envolvente (25 h)	CLC_B3_LE_B - Compreender e usar oralmente e por escrito, frases e expressões frequentes relacionadas com atividades de lazer (50 h)
Carga horária		100	100+50 LE	200+100 LE
Competência digital (CD)	Literacia da informação	CD_B1_A - Pesquisar e armazenar conteúdos digitais (25 h)	CD_B2_A - Pesquisar, analisar e organizar conteúdos digitais (25 h)*	CD_B3_A - Analisar, organizar e recuperar conteúdos digitais (50 h)*
	Comunicação e cidadania	CD_B1_B - Comunicar através de tecnologias digitais (25 h)	CD_B2_B - Comunicar e interagir através de tecnologias digitais (25 h)*	CD_B3_B - Comunicar e colaborar através de tecnologias digitais (50 h)*
	Criação de conteúdos	CD_B1_C - Criar conteúdos digitais simples (25 h)	CD_B2_C - Criar e editar conteúdos digitais (25 h)*	CD_B3_C - Criar e editar conteúdos digitais em diferentes formatos (50 h)*
	Segurança e Privacidade	CD_B1_D - Identificar riscos e ameaças em ambientes digitais (25 h)	CD_B2_D - Proteger dispositivos e dados pessoais e identificar riscos para a saúde e meio ambiente (25 h)*	CD_B3_D - Proteger dispositivos, dados pessoais, saúde e meio ambiente (50 h)*
Carga horária		100	100	200
Matemática, ciências e tecnologias (MCT)	Cálculo	MCT_B1_A - Executar cálculos com números naturais em diversos contextos (25 h)	MCT_B2_A - Executar cálculos com números inteiros em diversos contextos (25 h)	MCT_B3_A - Executar cálculos com números reais em diversos contextos (50 h)
	Resolução de problemas	MCT_B1_B - Resolver problemas aritméticos em contextos de vida (25 h)	MCT_B2_B - Utilizar conexões matemáticas para resolver problemas em contextos de vida (25 h)	MCT_B3_B - Utilizar conexões matemáticas e científicas para resolver problemas em contextos de vida (50 h)

Áreas de competência-chave (ACC)	Domínios da ACC	Nível básico		
		B1	B2	B3
		Unidades de competência (UC)		
	Espaço, forma e medida	MCT_B1_C - Identificar e relacionar grandezas e respetivas unidades de medida em contextos de vida (25 h)	MCT_B2_C - Utilizar conceitos geométricos em contextos de vida (25 h)	MCT_B3_C - Utilizar conceitos geométricos e trigonométricos em contextos de vida (50 h)
	Tratamento de informação	MCT_B1_D - Organizar e tratar informação e dados em contextos de vida (25 h)	MCT_B2_D - Organizar e comparar informação e dados em contextos de vida (25 h)	MCT_B3_D - Interpretar, processar e comunicar informação e dados em contextos de vida (50 h)
Carga horária		100	100	200
Cidadania e empregabilidade (CE)	Cidadania em contexto pessoal e profissional	CE_B1_A - Identificar direitos e deveres fundamentais dos cidadãos (25 h)	CE_B2_A - Identificar direitos e deveres fundamentais dos cidadãos e o papel do Estado na sua garantia (25 h)	CE_B3_A - Identificar e promover os direitos e deveres fundamentais dos cidadãos (50 h)
	Cidadania no contexto da economia e das instituições	CE_B1_B - Identificar direitos e deveres económicos do cidadão (25 h)	CE_B2_B - Reconhecer serviços e organizações nacionais na defesa dos direitos e deveres económicos do cidadão (25 h)	CE_B3_B - Reconhecer serviços e organizações europeias na defesa dos direitos e deveres económicos do cidadão (50 h)
	Trabalho, emprego, profissão e ALV	CE_B1_C - Colaborar em projetos profissionais e sociais (25 h)	CE_B2_C - Planear e implementar projetos pessoais, profissionais e sociais (25 h)	CE_B3_C - Planear, implementar e monitorizar projetos pessoais, profissionais e sociais (50 h)
	Saúde, ambiente e cultura	CE_B1_D - Reconhecer o direito à saúde e à preservação do ambiente e do património (25 h)	CE_B2_D - Colaborar na promoção da saúde e na preservação do ambiente e do património (25 h)	CE_B3_D - Promover a saúde e a preservação do ambiente e do património (50 h)
Carga horária		100	100	200
Carga horária (total)		400	450	900
Competências pessoais, sociais e de aprendizagem (CPSA)		CPSA 1 - Agir com autonomia (25 h)		
		CPSA 2 - Interagir com os outros (25 h)		
		CPSA 3 - Resolver problemas (25 h)		
		CPSA 4 - Aprender ao longo da vida (25 h)		

* Estas unidades de competência integraram o Catálogo Nacional de Qualificações a 22 de abril de 2021 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15), no âmbito do programa «Certificado de Competências Digitais».

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE FORMAÇÃO

...

4. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Bombeiro**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Integração da UFCD 10180 - Logística nas operações de socorro (25 h).

Exclusão da UFCD 9931 - Logística nas operações de socorro (25 h).

5. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

Referencial de competências-chave de educação e formação de adultos (nível básico) - 2.ª edição (abril 2002).