



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Revisão global	3624
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Revisão global	3649
- Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3666

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

- Acordo de revogação do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros - FENSIQ 3686

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Alteração 3687

II – Direção:

- União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Eleição 3688

- Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP - Eleição 3688

- Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos - STI - Eleição 3689

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Alteração 3689

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- About The Future, SA - ATF - Alteração 3696

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Arcos de Valdevez - Convocatória	3705
- Câmara Municipal de Ponte de Lima - Convocatória	3706
- Câmara Municipal de Melgaço - Convocatória	3706
- Câmara Municipal de Monção - Convocatória	3706
- Câmara Municipal de Ponte da Barca - Convocatória	3706

II – Eleição de representantes:

- Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - Eleição	3707
---	------

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	3708
--	------

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações	3711
--	-------------

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: dsrctot@dgert.msess.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros (adiante designada ANTROP), em território nacional ou em linhas internacionais, que se dediquem ao transporte público rodoviário de passageiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 1980, revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 1999.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de cento e dez empregadores e cerca de doze mil trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de março de cada ano.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de supervigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.ª

(Tempo e forma de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

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

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I, II e III das áreas administrativa, manutenção e movimento;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V das áreas administrativa, manutenção e movimento e do grupo VI das áreas administrativa e manutenção;

c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público do grupo IV da área movimento;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

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

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

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

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

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

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

Cláusula 6.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCTV proceder-se-á à redenominação da categoria profissional tendo em conta a tabela de equivalências entre categorias profissionais constante do mesmo anexo.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-

-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.ª

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- As densidades mínimas para as categorias profissionais de técnico de manutenção e de técnico administrativo são as seguintes:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
II	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Se existir apenas um técnico de manutenção ou um técnico administrativo, este terá de ser classificado com o nível II.

3- Existindo mais que dez técnicos de manutenção ou mais que dez técnicos administrativos, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

4- Nos estabelecimentos com cinco ou mais técnicos de manutenção ou onde não haja um técnico de manutenção nível V, tem que haver, pelo menos, um classificado como responsável de secção.

5- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete técnicos de manutenção têm que classificar um como técnico de manutenção V.

6- Para os trabalhadores da área administrativa é obrigatória a existência de:

a) Um profissional classificado como responsável de secção II por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;

b) Um profissional classificado como responsável de serviço por cada dois profissionais classificados como responsável de secção II no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão;

c) O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo;

d) O cômputo dos técnicos administrativos será efetuado em separado em relação aos escritórios centrais e a cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.ª

(Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às seguintes categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confirmem equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de bilheteira e despachos, técnico de manutenção e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão que ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 10.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da

entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhes sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos táctógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de táctógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

d) Diminuir-lhe a retribuição;

- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.ª, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 14.ª

(Direito à greve e proibição de «Lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 15.ª

(Agente único)

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público que, em carreiras de serviço público (urbanas, interurbanas e serviços expressos), presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem:

- a) Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de

transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

- b) Carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;
- c) Presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;
- d) Procede à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;
- e) Presta contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de motorista em regime de agente único.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 78.ª, todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público que exerçam as suas funções em regime de agente único nos termos previstos no número 1 têm direito a um subsídio especial diário correspondente a 25 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

4- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de agente único efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de agente único é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 16.ª

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

3- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 17.ª

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou tem-

porariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 18.ª

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 19.ª

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 20.ª

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes.

4- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

5- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

6- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhado-

res de qualquer uma das áreas administrativa, manutenção e movimento, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 21.ª

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 22.ª

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 23.ª

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais do presente CCTV.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra até antes do início do descanso diário ou semanal.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do

início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 24.^a

(Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 25.^a

(Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 49.^a

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:

☐

8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

5- Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desmanagem de viatura ou equipamento oficial;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 27.^a

(Trabalho noturno)

1- Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCTV, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- Para os trabalhadores que venham a ser posteriormente admitidos, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente CCTV, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição com periodicidade quinzenal, estando sujeitos a confirmação semanal.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido diverso, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

8- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

9- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

10- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 30.^a

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

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

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois

dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

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

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

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

Cláusula 32.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ou gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 30.^a

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela

empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 38.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de segurança social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 39.^a

(Conceito de falta)

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 40.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casa-

mento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 41.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 42.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 43.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 48.^a, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agente único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 45.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Para os trabalhadores classificados em categorias pro-

fissionais com acesso obrigatório, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência nessa categoria.

Cláusula 47.^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 48.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades})}{30} = \text{Remuneração diária}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}} = \text{Remuneração hora}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 49.^a

(Forma de pagamento da pausa técnica)

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 47.^a quando ocorra em dia útil e nos termos da cláusula 48.^a quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- É da responsabilidade da associação de empregadores outorgante a indicação às empresas associadas do modo e da designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

Cláusula 50.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e diuturnidades, correspondentes ao período de férias a que têm

direito.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15.^a

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15.^a, o qual será pago, o qual será pago aquando do pagamento referido no número 1.

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

4- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

7- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de bilheteira e despachos e técnico de tesouraria receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 53.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO X

(Refeições e deslocações)

Cláusula 54.^a

(Refeições)

1- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 16.^a, de acordo com os valores constantes do anexo III.

2- A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho quando a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas, de acordo com os valores constantes do anexo III.

3- A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, bem como aqueles que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, de acordo com os valores constantes do anexo III.

4- O trabalhador terá direito a pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade empregadora, de acordo com os valores constantes do anexo III.

5- As refeições tomadas no estrangeiro, sempre que não haja lugar a pernoita, serão pagas, sob a forma de ajuda de custo, de acordo com o valor constante do anexo III.

6- Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no número 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de alimentação)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição.

Cláusula 56.^a

(Alojamento e deslocações no continente)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo despendido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea b) do número anterior na proporção constante do anexo III.

Cláusula 57.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal Continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrangeiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo III, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente CCTV, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo III.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e con-

dições previstas na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

(Sansões disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

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

Cláusula 61.^a

(Sansões abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 62.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 63.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 64.^a

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ ou delegado sindical, desde que

não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 65.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotécnica.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 66.^a

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 67.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 68.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 69.^a

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

Cláusula 70.^a

(Ocorrências durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custos da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não sáísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regres-

sar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 71.^a

(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

- a) Os trabalhadores da empresa;
- b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;
- c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;
- d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

Cláusula 72.^a

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa.

4- Exclui-se do disposto do número 1 os custos decorrentes do pagamento das taxas administrativas devidas.

5- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois

suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Transmissão do estabelecimento e insolvência

Cláusula 74.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima

aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento, designadamente as que ocorram na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte em linha ou rede e em que se verifique a existência anterior de trabalhador ou trabalhadores contratados para o efeito.

7- A transmissão operada nos termos do número anterior determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

9- De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.

Cláusula 75.^a

(Insolvência)

1- A declaração judicial da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador de insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 76.^a

(Articulação de regimes)

1- Aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor do presente CCTV, seja aplicável regime resultante, no todo ou em parte, de acordo de empresa cuja caducidade tenha já sido objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou cuja caducidade venha a ser publicada durante a vigência do presente CCTV, será aplicável o disposto no presente CCTV, com exceção das cláusulas respeitantes à organização do tempo de trabalho (cláusulas 20.^a e 22.^a) e das cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 15.^a, 44.^a, 46.^a, 47.^a, 48.^a, 54.^a, 55.^a, 56.^a e 57.^a).

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 77.^a

(Aplicação do CCTV)

1- Da aplicação do presente CCTV aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo CCTV ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste CCTV mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este CCTV passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 78.^a

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- O pagamento do mínimo de oito horas de trabalho diário em regime de agente único previsto na cláusula 15.^a será efetuado de forma progressiva, nos seguintes termos:

- a) A partir da data da entrada em vigor do presente CCTV - 5 horas;
- b) Seis meses após a entrada em vigor de a) - 6 horas;
- c) Um ano após a entrada em vigor de b) - 7 horas;
- d) Um ano após a entrada em vigor de c) - 8 horas.

2- A aplicação do disposto no número 5 da cláusula 15.^a será efetuada de modo progressivo nos seguintes termos, nos casos em que ainda não esteja a ser observada:

- a) No ano de 2015 - será efetuado o pagamento equivalente a dois proporcionais;
- b) No ano de 2016 - será efetuado o pagamento equivalente a dois vírgula cinco proporcionais;
- c) No ano de 2017 - será efetuado o pagamento equivalente a três proporcionais.

Cláusula 79.^a

(Período normal de trabalho e descanso semanal)

1- Em todas as empresas em que o período normal de trabalho de quarenta horas semanais seja, na data do início do processo negocial (29 de julho de 2015), distribuído por até cinco dias e meio manter-se-á o regime em aplicação.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior terão direito, em cada semana de trabalho, a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia ou meio dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 80.^a

(Natureza globalmente mais favorável)

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favo-

rável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional

Assistente de bordo

Conteúdo funcional

Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura;

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Assistente de direção ou secretário(a) de direção

Conteúdo funcional

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;

Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;

Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;

Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir;

Redige a correspondência e outros documentos, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;

Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;

Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;

Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Contabilista

Conteúdo funcional

Organiza e dirige os serviços de contabilidade;

Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração;

Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal;

Supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientado e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução;

Fornecer os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo 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 indicação;

Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Estagiário

Conteúdo funcional

Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Fiscal

Conteúdo funcional

Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;

Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;

Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;

Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de ligeiros

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de pesados

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de serviço público

Conteúdo funcional

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências

adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de departamento

Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de secção

Conteúdo funcional

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores;

Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de serviço

Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico administrativo

Conteúdo funcional

Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a

encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

Recebe pedidos de informação e transmite-os aos serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contabilísticas;

Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de armazém

Conteúdo funcional

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de bilheteira e despachos

Conteúdo funcional

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no

serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de bilhética

Conteúdo funcional

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do (s) sistema (s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico comercial

Conteúdo funcional

Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e

desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de cobrança

Conteúdo funcional

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;

Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à Empresa, designadamente mediante depósito;

Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de formação

Conteúdo funcional

Ministra a formação teórica e prática na empresa;

Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;

Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de informática

Conteúdo funcional

Efetua a instalação, atualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa;

Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software;

Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor;

Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software;

Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

Assegura o funcionamento e o controlo dos computado-

res e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de lubrificação

Conteúdo funcional

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de manutenção

Conteúdo funcional

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de movimento

Conteúdo funcional

Colabora na preparação das escalas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de pneus

Conteúdo funcional

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc.), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de portaria, segurança e limpeza

Conteúdo funcional

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de tesouraria

Conteúdo funcional

Dirige a tesouraria, 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 os levantamentos;

Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

Recebe numerário e outros valores verificando a sua cor-

respondência com os respetivos documentos;

Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Trabalhador não especializado

Conteúdo funcional

Executa tarefas não específicas, abrangendo as diversas áreas da empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Telefonista

Conteúdo funcional

Presta serviço de atendimento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas;

Estabelece ligações internas ou para o exterior, podendo rececionar pessoas, coisas ou documentos dando-lhe o respetivo encaminhamento;

Presta as informações que, com referência à atividade da empresa, lhe sejam telefonicamente solicitadas;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Vigilante de crianças

Conteúdo funcional

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-refletor e raqueta de sinalização;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Tabela de equivalência entre categorias profissionais

Grupos	CCTV revisto	CCTV atual
I	Diretor de serviços	Responsável de departamento
	Chefe de escritório	
II	Chefe de departamento	Responsável de serviço
	Contabilista	Contabilista II
	Chefe de divisão ou de serviços	Responsável de serviço
	Tesoureiro	Técnico de tesouraria II
	Analista de sistemas	Técnico de tesouraria II
	Programador	Técnico de tesouraria II

III	Secretário de direção	Assistente de direção ou secretária(o) de direção
	Chefe de secção	Responsável de secção II
	Guarda-livros	Contabilista I
	Programador mecanográfico	Eliminada
	Operador de computador	Técnico de informática II
	Encarregado eletricista	Técnico de manutenção V
	Encarregado metalúrgico	Técnico de manutenção V
	Chefe de movimento	Técnico de movimento II
IV	Chefe de equipa metalúrgico	Responsável de secção I
	Chefe de equipa eletricista	Responsável de secção I
	Oficial principal (metalúrgico ou eletricista)	Técnico de manutenção IV
	Escriturário principal	Técnico administrativo III
	Chefe de estação	Técnico movimento I
	Chefe de central	Técnico movimento I
	Encarregado de garagens	Técnico movimento I
	V	Escriturário de 1.ª
Monitor		Técnico de formação
Caixa		Técnico de tesouraria I
Operador mecanográfico		Técnico de informática I
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras		Eliminada
Técnico de eletrónica		Técnico de informática III
Fiel de armazém (mais de 1 ano)		Técnico de armazém
Electricista (mais de 3 anos)		Técnico de manutenção III
Oficial de 1.ª		Técnico de manutenção III
Fiscal		Fiscal
V-A	Motorista de serviço público	Motorista de serviço público
VI	Escriturário de 2.ª	Técnico administrativo I
	Operador de máquinas de contabilidade	Eliminada
	Operador-verificador mecanográfico	Eliminada
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Eliminada
	Operador de telex	Eliminada
	Cobrador	Técnico de cobrança
	Empregado de serviços externos	Técnico administrativo I
	Motorista de pesados	Motorista de pesados
	Despachante	Técnico de bilheteira e despachos II
	Expedidor	Técnico de bilheteira e despachos II
	Coordenador	Eliminada

VII	Oficial de 2.ª	Técnico de manutenção II
	Apontador (mais de 1 ano)	Eliminada
	Electricista (menos de 3 anos)	Técnico de manutenção II
	Encarregado de cargas e descargas	Técnico de manutenção II
	Anotador-rececionista	Eliminada
	Cobrador-bilheteiro	Eliminada
	Assistente de bordo	Assistente de bordo
	Bilheteiro	Técnico de bilheteira e despachos I
	Motorista de ligeiros	Motorista de ligeiros
	Entregador de ferramentas de 1.ª	Eliminada
VII	Telefonista	Telefonista
	Ajudante de motorista	Eliminada
	Lubrificador	Técnico de lubrificação
IX	Guarda	Técnico de portaria, segurança e limpeza
	Contínuo (mais de 21 anos)	Técnico de portaria, segurança e limpeza
	Porteiro	Técnico de portaria, segurança e limpeza
	Pré-oficial eletricista do 1.º ano	Técnico de manutenção I
	Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 1.ª	Técnico de manutenção I
	Apontador (menos de 1 ano)	Eliminada
	Chefe de grupo	Eliminada
	Vulcanizador	Técnico de pneus
	Manobrador de máquinas	Eliminada
	Montador de pneus	Técnico de pneus
	Lavador	Técnico de portaria, segurança e limpeza
X	Operário não especializado	Trabalhador não especializado
	Estagiário do 3.º ano	Estagiário
	Dactilógrafo do 3.º ano	Eliminada
	Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 2.ª	Eliminada
	Servente	Trabalhador não especializado
	Carregador	Trabalhador não especializado
	Abastecedor de carburantes	Eliminada
	Servente de limpeza	Técnico de portaria, segurança e limpeza

XI	Ajudante lubrificador	Eliminada
	Ajudante electricista do 2.º período	Eliminada
	Contínuo (menos de 21 anos)	Eliminada
	Estagiário do 2.º ano	Eliminada
	Praticante 2.º ano	Eliminada
	Ajudante de lavador	Eliminada
XII	Estagiário do 1.º ano	Eliminada
	Dactilógrafo do 1.º ano	Eliminada
	Praticante 1.º ano (metalúrgico)	Eliminada
	Ajudante de electricista do 1.º período	Eliminada
XIII	Praticante de bilheteiro	Eliminada
	Praticante de cobrador-bilheteiro	Eliminada
	Praticante de despachante	Eliminada
XIV	Paquete de 17 anos	Eliminada
XV	Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano	Eliminada
	Paquete de 16 anos	Eliminada
XVI	Paquete de 15 anos	Eliminada
	Aprendiz de electricista do 2.º período	Eliminada
XVII	Aprendiz de electricista do 1.º período	Eliminada
	Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano (admissão 14/15 anos)	Eliminada
	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano (admissão 16 anos)	Eliminada
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (admissão 17 anos)	Eliminada
XVIII	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano (admissão 14/15 anos)	Eliminada
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (admissão 16 anos)	Eliminada
	Paquete 14 anos	Eliminada
XIX	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (admissão 14/15 anos)	Eliminada

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Área administrativa

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento Responsável de serviço	Avaliação
Técnico comercial III Técnico de informática III Técnico administrativo III	Avaliação
Responsável de secção II Contabilista II Técnico comercial II Técnico de tesouraria II Técnico de informática II Técnico administrativo II	Avaliação
Responsável de secção I Contabilista I Técnico comercial I Técnico de tesouraria I Técnico de informática I Técnico administrativo I	+ 3 anos
Estagiário	1 ano

Área manutenção

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento Responsável de serviço	Avaliação
Técnico de manutenção V	Avaliação
Técnico de manutenção IV	Avaliação
Técnico de manutenção III	Avaliação
Responsável de secção II Técnico de manutenção II	Avaliação
Responsável de secção I Técnico de armazém I Técnico de manutenção I	+ 3 anos
Estagiário	1 ano

Área movimento

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento Responsável de serviço	Avaliação
Técnico de bilhética III	Avaliação
Responsável de secção II Técnico de movimento II Técnico de bilhética II Técnico de bilheteira e despachos II	Avaliação

Técnico movimento I Responsável de secção I Técnico de bilhética I Técnico de bilheteira e despachos I	+ 3 anos
Estagiário	1 ano

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

Área administrativa

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	798,23 €
II	Responsável de serviço Contabilista II Técnico de informática III Técnico de tesouraria II	725,45 €
III	Assistente de direção ou secretária (o) de direção Responsável de secção II Contabilista I Técnico de informática II Técnico comercial III	664,90 €
IV	Técnico administrativo III Técnico comercial II Responsável de secção I	630,00 €
V	Técnico administrativo II Técnico de tesouraria I Técnico de informática I Técnico de formação Técnico comercial I	630,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de cobranças	591,49 €
VII	Telefonista Trabalhador não especializado	505,00 €
VIII	Estagiário	505,00 €

Área manutenção

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	798,23 €
II	Responsável de serviço	725,45 €
III	Responsável de secção II Técnico manutenção V	664,90 €
IV	Técnico de manutenção IV Responsável de secção I	630,00 €

V	Técnico de manutenção III Técnico de armazém II	630,00 €
VI	Técnico de manutenção II Técnico de armazém I	567,04 €
VII	Técnico de manutenção I Técnico de pneus Técnico de lubrificação Trabalhador não especializado	505,00 €
VIII	Estagiário	505,00 €

Área movimento

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	798,23 €
II	Responsável de serviço	725,45 €
III	Responsável de secção II Técnico de movimento II Técnico de bilhética III	664,90 €
IV	Técnico de movimento I Responsável de secção I Técnico de bilhética II	630,00 €
V	Técnico de bilhética I Fiscal	630,00 €
VI	Motorista de serviço público	630,00 €
VII	Técnico de bilheteira e despachos II Motorista de pesados	591,49 €
VIII	Técnico de bilheteira e despachos I Assistente de bordo Motorista de ligeiros	564,07 €
IX	Vigilante de crianças Técnico de portaria, segurança e limpeza Trabalhador não especializado	505,00 €
X	Estagiário	505,00 €

A retribuição base constante das tabelas anteriores será objeto de aplicação no mês de publicação do presente CCTV no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

No dia 1 de março de 2017, efetuar-se-á a atualização da retribuição base correspondente à taxa de inflação efetiva verificada no ano de 2016 e publicada pelo INE, acrescida de 0,25 %.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Valor da diuturnidade - 14,00 €.

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Valor do abono para falhas - 18,50 €.

Cláusula 54.^a

(Refeições)

- 1- Refeição deslocada nacional - 6,90 €.
- 2- Refeição penalizada - 2,20 €.
- 3- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas - 1,35 €.

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas - 2,55 €.

- 4- Pequeno-almoço - 1,45 €.
- 5- Refeição deslocada estrangeiro - 13,50 €.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de alimentação)

- 2- Subsídio de alimentação - 2,55 €.

Cláusula 56.^a

(Alojamento e deslocações no continente)

- 1- b) Ajuda de custo diária nacional completa (serviços

iniciados antes das 14h30) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 38,10 €.

- 2- Almoço/jantar - 6,90 €, por cada refeição;
- Dormida - 22,65 €.

Cláusula 57.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 65,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 51,50 €.

- 3- Almoço/jantar - 13,50 €, por cada refeição;
- Dormida - 23,32 €.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

Retribuição base - 630,00 €.

Diuturnidades - 14,00 €.

Valores hora*	Fórmula	N.º diuturnidades						
		0	1	2	3	4	5	6
Cláusula 15. ^a (agente único)	$(VB + Diut)/173,33*25 \%$	0,90867	0,92886	0,94906	0,96925	0,98944	1,00963	1,02983
Cláusula 43. ^a (perda de remuneração)	$(VB + Diut)/240$	2,62500	2,68333	2,74167	2,80000	2,85833	2,91667	2,97500
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 50 % (1. ^a hora)	$(VB + Diut)/173,33*1,5$	5,45203	5,57318	5,69434	5,81550	5,93665	6,05781	6,17896
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 75 % (a partir da 2. ^a hora)	$(VB + Diut)/173,33*1,75$	6,36070	6,50205	6,64340	6,78475	6,92609	7,06744	7,20879
Cláusula 48. ^a n.º 1 (trabalho em dias de descanso e feriados) - 1. ^{as} 8 horas	$(VB + Diut)/240*2$	5,25000	5,36667	5,48333	5,60000	5,71667	5,83333	5,95000
Cláusula 48. ^a n.º 4 (trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9. ^a hora	$(VB + Diut)/240*3$	7,87500	8,05000	8,22500	8,40000	8,57500	8,75000	8,92500
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 50 %)	$(VB + Diut)/173,33*1,5$	5,45203	5,57318	5,69434	5,81550	5,93665	6,05781	6,17896
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 75 %)	$(VB + Diut)/173,33*1,75$	6,36070	6,50205	6,64340	6,78475	6,92609	7,06744	7,20879
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados - 1. ^{as} 8 horas) (1. ^{as} 8 horas)	$(VB + Diut)/240*2$	5,25000	5,36667	5,48333	5,60000	5,71667	5,83333	5,95000
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora) (a partir da 9. ^a hora)	$(VB + Diut)/240*3$	7,87500	8,05000	8,22500	8,40000	8,57500	8,75000	8,92500
Cláusula 53. ^a (trabalho noturno)	$(VB + Diut)/173,33*25 \%$	0,90867	0,92886	0,94906	0,96925	0,98944	1,00963	1,02983

*Os valores estão expressos em euros.

Porto, aos trinta dias do mês de outubro do ano de dois mil e quinze.

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

Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo, na qualidade de mandatário.

João Manuel Conceição Saúde, na qualidade de mandatário.

Luís Manuel Venâncio Franco Oliveira, na qualidade de mandatário.

Manuel António Silva Leal, na qualidade de mandatário.

Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo e mandatário.

Arménio de Oliveira Raimundo, na qualidade de vice-presidente do conselho diretivo e mandatário.

Depositado em 15 de dezembro de 2015, a fl. 182 do livro n.º 11, com o n.º 139/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Revisão global

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal - CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP).

3- O presente acordo abrange potencialmente 32 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo coletivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir de 1 de Julho de 2015, podendo ser revistas anualmente, não obstante o disposto na cláusula 48.º do presente acordo de empresa.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O presente acordo coletivo não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 2 da cláusula 2.^a, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2- Terminado o prazo de vigência do acordo sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento, se poderá dar início ao processo de revisão.

3- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de recepção.

4- A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada por carta registada com aviso de recepção nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5- As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de bombeiros:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser bombeiro voluntário do quadro activo;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico, será sempre a expensas da associação.

Cláusula 5.^a

Modalidades dos contratos

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

2- Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

3- Findo o período de experiência, ou antes, se a direcção da associação o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4- Entende-se que a associação renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer bombeiro para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2- A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de admissão, conhecimento expresso por escrito de que o seu contrato pode cessar, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 248/2012, de 29 de Junho os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal, obedece aos seguintes princípios:

a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respectivas atribuições;

b) As dotações de efectivos por categoria são feitas anualmente através dos respectivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos bombeiros.

Cláusula 10.^a

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base e pode ser condicionado à frequência com aproveitamento de estágio probatório.

Cláusula 11.^a

Acesso

1- A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.

2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

3- A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Desempenho adequado;

b) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior;

c) Existência de vaga.

4- A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

Cláusula 12.^a

Bons serviços e mérito excepcional

1- A direcção, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional.

2- A proposta para a sua atribuição tem que ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objectivos.

CAPÍTULO III

Carreira

Cláusula 13.^a

Promoções na carreira

1- A promoção à categoria superior é feita por concurso precedido de curso de formação.

2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respectivas categorias.

Cláusula 14.^a

Escalão de promoção

1- A promoção à categoria superior da respectiva carreira, faz-se da seguinte forma:

a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;

b) Para o escalão que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponder ao valor mais aproximado se o trabalhador já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão.

2- Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 5 pontos a integração na nova ca-

tegoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da nova categoria.

Cláusula 15.^a

Progressão

1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão.

2- A mudança de escalão depende da avaliação do desempenho e da permanência no escalão imediatamente anterior pelo período de cinco anos.

3- A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

Cláusula 16.^a

Condições excepcionais de progressão

O período de cinco anos previsto no número dois do artigo anterior pode ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respectivamente.

Cláusula 17.^a

Formalidades

1- A progressão na carreira é feita de acordo com a legislação em vigor e é objecto de avaliação de desempenho tendo por base os objectivos definidos pela associação.

2- O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

Cláusula 18.^a

Salvaguarda de direitos

1- O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros e cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respectiva integração na tabela salarial.

2- O tempo de serviço prestado na categoria de que o trabalhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 19.^a

Direitos e deveres/Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

b) Colocar à disposição dos bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram

contratados;

c) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

d) Não exigir aos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

e) Facultar às associações sindicais, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo de empresa;

f) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

g) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da associação, instalações adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;

h) Fixar os objectivos individuais em conjunto com o bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

Cláusula 20.^a

Higiene e segurança

1- Deverá a entidade patronal segurar todos os trabalhadores, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade, de modo a que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2- O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

3- Prevenir os riscos profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respectivas.

4- A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Atendendo à natureza da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direcção da associação e dos seus superiores hierárquicos;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da associação ou em concorrência com esta;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles

que ingressem na associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da associação que, não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

k) Cumprir com o serviço mínimo obrigatório de acordo com a Portaria n.º 571/2008, de 3 de Julho e demais legislação em vigor.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da associação;

b) Colaborar na preparação e tratar com correcção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da associação, que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 22.^a

Garantia dos trabalhadores

1- É vedado à direcção da associação:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

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

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de actuação própria do corpo de bombeiros;

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na Lei Geral;

g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 23.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os bombeiros e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de actuação própria do Corpo de Bombeiros.

Cláusula 24.^a

Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

Cláusula 25.^a

Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores, são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1- Compete à direcção da associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3- Sem prejuízo do disposto no número um desta cláusula e do demais previsto neste acordo de empresa, se pela associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5- Havendo na associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respectiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6- Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços da associação adoptar uma ou, simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

a) Horário rígido;

b) Trabalho por turnos;

c) Isenção de horário;

d) Horário em regime de adaptabilidade;

e) Horário concentrado.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima de trabalho normal em cada semana, será de quarenta horas.

2- A duração de trabalho normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço, podendo tal limite ser ultrapassado nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.

3- Poderá a direcção da associação, organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, em molde de três turnos diários, não poderá exceder as 40 horas em cada semana.

5- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas de trabalho consecutivas.

6- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7- Os trabalhadores que efectuem trabalho nos fins-de-semana, têm direito, no mínimo, a um domingo e a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

Cláusula 28.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Cláusula 30.^a

Alterações no horário de trabalho

1- O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes.

2- A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da associação e por motivo de extinção de

turnos pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos bombeiros abrangidos pelos mesmos, sendo que neste último caso, deverá ter em atenção a antiguidade dos trabalhadores por analogia com o disposto no número 2, do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Cláusula 31.^a

Organização das escalas de turnos

1- Compete à direcção da associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3- As escalas de turno rotativas só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 32.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste acordo colectivo.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste de acordo colectivo e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 40.º do presente acordo colectivo.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 51.^a deste acordo de empresa intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 33.^a

Horário em regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até duas horas, não podendo o período normal de trabalho exceder as cinquenta horas.

2- A duração média do período normal de trabalho é apu-

rada por referência a um período que não poderá exceder seis meses.

Cláusula 34.^a

Horário concentrado

1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas diárias.

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime da adaptabilidade.

3- No caso de trabalho organizado nos termos do número 1, as horas que após os 45 dias, excederem a média das 40 horas semanais serão pagas com um acréscimo de 50 %.

4- A entidade patronal poderá propor, por escrito, aos trabalhadores a abranger qualquer uma das modalidades, sendo que se no prazo de 15 dias, não manifestarem a sua oposição, entrará em vigor o horário por um período não inferior a 90 dias.

Cláusula 35.^a

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a associação e os seus trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 36.^a

Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os bombeiros têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Mediante acordo entre a associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, exceptuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 241/2007 de 21 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de Novembro.

2- As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

4- Não será considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo de empresa.

Cláusula 39.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;

b) 175 horas anuais.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

a) Primeira hora em cada dia - 25 %;

b) Horas subsequentes - 37,50 %.

2- O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12 meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52 semanas}}$$

Cláusula 41.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22

horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 12,5 % sobre a retribuição do trabalho normal exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste documento seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho nocturno.

Cláusula 42.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório e dia feriado

1- Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório e em dia feriado.

2- No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, o qual é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à entidade empregadora.

Cláusula 43.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4- Para efeitos de determinação da duração médica do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 14 horas de domingo.

5- No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

8- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no

ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 44.^a

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a zona de actuação própria do Corpo de Bombeiros onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 45.^a

Deslocações em serviço

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

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direcção da associação, a alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas com os seguintes limites:

- Pequeno-almoço - 3 €.
- Almoço e jantar - 10 €.
- Dormida - 35 €.

- Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na associação por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da associação, quando não sejam assegurados por esta;

c) As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 46.^a

Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo escalão correspondente à categoria em que o assalariado está posicionado, nos termos do anexo II a este acordo colectivo.

2- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efetivo, o qual será pago em cartão bancário e terá a partir de um de Julho de 2015 o valor de 5,50 € e o valor de 5,75 € a partir do dia 1 de Janeiro de 2016.

4- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

5- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 47.^a

Retribuição hora

1- O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

Sendo o Rm o valor da retribuição mensal em N o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do número 1.

Cláusula 48.^a

Estrutura indiciária

1- A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão.

2- A partir do dia 1 de Outubro de 2015, os escalões terão uma atualização de 1,5 %; em 1 Janeiro de 2017, ocorrerá nova atualização dos escalões na percentagem de 1,5 %, ou em percentagem superior de acordo com taxa de inflação, até ao máximo de 3 %.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias e de Natal

Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

Cláusula 50.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e nocturnos, é acrescida de um subsídio mensal de 15 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho nocturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho nocturno previsto no número 2 da cláusula 41.^a

3- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respectivo subsídio.

Cláusula 51.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva remuneração base mensal.

Cláusula 52.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Todos os trabalhadores que prestem o seu serviço para a associação com funções de socorro têm direito ao pagamento de um subsídio de insalubridade, penosidade e risco, igual a 5 % do seu vencimento base.

Cláusula 53.^a

Actualização remuneratória

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objecto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 54.^a

Feriados

- 1- São feriados obrigatórios, os legalmente previstos.
- 2- Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.
- 3- Poderão ser observados como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 55.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sendo que o período anual de férias é de 22 dias.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, podendo estar condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos entre os dias 1 de Junho e 31 de Outubro.

5- A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dez dias consecutivos.

6- Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago antes do início do período

de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

7- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

8- Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na associação.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 56.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da associação

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A entidade patronal poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas e equipamentos.

3- A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a associação.

5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior.

6- Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 57.^a

Modificação das férias por impedimento do trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- Em caso referido nos números anteriores, 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, pelo empregador, sem sujeição ao disposto

no número 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de Abril.

Cláusula 58.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 59.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

Cláusula 60.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 61.^a

Comunicação e prova das faltas

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas, deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24 horas

subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a associação decidir em contrário.

Cláusula 62.^a

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 63.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho, ou seja, faltas por assistência a membro do agregado familiar;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 64.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infracção grave.

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

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

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As falsas declarações relativas à justificação das faltas

e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte e no artigo 238.º número 3 do Código do Trabalho.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 66.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da associação.

Cláusula 67.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela associação com justa causa apurada em processo disciplinar.

3- Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4- O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 68.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, directamente dependente da direcção da associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2- O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa ou indirectamente através da respectiva direcção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários e através do processo disciplinar respectivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Causas de cessação

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador, mediante aviso prévio.

2- É proibido à entidade patronal promover o despedimen-

to sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direcção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de actuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, em regime de voluntariado.

4- Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5- A formação obtida pelo trabalhador no âmbito do voluntariado, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a associação.

6- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

ANEXO I

Conteúdos funcionais

Bombeiros

Todos os elementos habilitados a desempenharem as tarefas e funções previstas nas missões dos Corpos de Bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007 de 29 de Junho alterado pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de Novembro de 2012.

Comandante

Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela actividade do Corpo de Bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e

disciplina do pessoal do referido Corpo de Bombeiros, compete especialmente

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo activo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correcto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo activo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respectivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
- e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;
- f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;
- g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;
- h) Submeter à apreciação da direcção a concessão de licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;
- i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;
- j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;
- k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;
- l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;
- m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;
- n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;
- o) Assegurar a colaboração com os órgãos de Protecção Civil;
- p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direcção;
- q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

2.º Comandante

Ao 2.º comandante - Compete-lhe:

- a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;
- b) Secundar o comandante em todos os actos de serviço;
- c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;
- d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objectivos fixados para o cumprimento das missões;
- e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam caren-

tes de elevada responsabilidade;

- f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;
- g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;
- h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;
- i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;
- j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;
- k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;
- l) A guarda de todos os artigos em depósito;
- m) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direcção dos mesmos se for caso disso;
- n) Propor as medidas que entender necessárias para o correcto funcionamento das diversas actividades da Corporação;
- o) Colaborar na supervisão de todos os serviços da Corporação.

Adjunto de comando

Ao adjunto de comando - Compete-lhe:

- a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;
- b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;
- c) Accionar as actividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo Comando;
- d) Apresentar ao Comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;
- e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direcção dos trabalhos, se for caso disso;
- f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;
- g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP e de outras normas em vigor;
- h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos correctos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;
- i) Dirigir o serviço de justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;
- j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais material do quartel sob a sua supervisão;
- k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo Comando.

Oficial bombeiro superior (bombeiro nível VIII)

Ao oficial bombeiro superior compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

- a) Comandar operações de socorro;
- b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

- c) Exercer funções de estado-maior;
- d) Ministar acções de formação técnica;
- e) Instruir processos disciplinares.

Oficial bombeiro principal (bombeiro nível VII)

Ao oficial bombeiro principal compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

- a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, duas companhias ou equivalente;
- b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;
- c) Exercer funções de estado-maior;
- d) Ministar acções de formação técnica;
- e) Instruir processos disciplinares.

Oficial bombeiro de primeira (bombeiro nível VI)

Ao oficial bombeiro de primeira compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

- a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, uma companhia ou equivalente;
- b) Chefiar actividades nas áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;
- c) Exercer funções de estado-maior;
- d) Ministar acções de formação técnica;
- e) Instruir processos disciplinares;
- f) Participar em actividades de âmbito logístico e administrativo.

Oficial bombeiro de segunda (bombeiro nível V)

Ao oficial bombeiro de segunda compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

- a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, dois grupos ou equivalente;
- b) Exercer as funções de chefe de quartel em secções destacadas;
- c) Chefiar acções de prevenção;
- d) Executar funções de estado-maior;
- e) Ministar acções de formação inicial;
- f) Instruir processos disciplinares;
- g) Participar em actividades de âmbito logístico e administrativo.

Chefe (bombeiro nível V)

Ao chefe - Compete-lhe:

- a) Desempenhar as funções de chefe de serviço;
- b) Desempenhar as funções de chefe de reforço e prevenção;
- c) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;
- d) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado;

e) Propor ao Comando as medidas que entender convenientes para a melhoria da qualidade do serviço prestado;

f) Comandar guardas de honra;

g) Coadjuvar os seus superiores hierárquicos com o maior zelo, sendo responsável pelo exacto cumprimento das ordens emanadas;

h) Desempenhar todas as funções inerentes à instrução dos bombeiros com estrita obediência às directrizes legítimas do Comando;

i) Zelar pela disciplina e boa ordem dentro do quartel, instrução e conservação do material, devendo comunicar superiormente, logo que tenha conhecimento de qualquer ocorrência que possa prejudicar o normal funcionamento, prestígio e o bom-nome do Corpo de Bombeiros;

j) Verificar a observância das escalas de serviço.

Subchefe (bombeiro nível IV)

Ao subchefe - Compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço nos destacamentos, quando os houver;

b) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

c) Comparecer em todos os sinistros a que for chamado;

d) Comandar guardas de honra;

e) Garantir a disciplina e a regulamentar actuação das guarnições operacionais, instruindo individual e colectivamente;

f) Substituir, por ordem de antiguidade, o chefe nas suas faltas ou impedimentos;

g) Instruir individualmente os subordinados, exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado;

h) Vigiar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros, assim como das dificuldades que encontrar acerca da utilização do material e utensílios;

i) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de incêndios;

k) Chefiar guardas de prevenção;

l) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação, cumprindo e fazendo cumprir as ordens legítimas dadas pelo comandante;

m) Prestar guardas de honra;

n) Elaborar a escala de serviço;

o) Escrever a documentação relativa aos serviços que dirigir;

p) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

q) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

Bombeiro de 1.ª classe (bombeiro nível III)

O bombeiro de 1.ª classe é o auxiliar directo e imediato

do subchefe, competindo-lhe especialmente, além das funções de chefe de viatura, as seguintes:

- a) Quando o mais antigo na sua categoria, substituir o subchefe nas suas faltas ou impedimentos;
- b) Instruir individualmente e colectivamente os subordinados, bem como dirigi-los exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado, ainda que difícil e arriscado;
- c) Zelar pela disciplina do pessoal que chefia;
- d) Verificar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do Corpo de Bombeiros;
- e) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação;
- f) Escriturar a documentação relativa aos serviços que dirigir;
- g) Prestar guardas de honra;
- h) Elaborar a escala de serviço, na ausência do subchefe;
- i) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;
- j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;
- k) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;
- l) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;
- m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

Bombeiro de 2.ª classe (bombeiro nível II)

Ao bombeiro de 2.ª classe - Compete-lhe:

- a) Quando o mais antigo na sua categoria coadjuvar e substituir nas suas faltas ou impedimentos os bombeiros de 1.ª classe, cujas atribuições deve conhecer e comparecer rapidamente em todos os sinistros;
- b) Desempenhar as funções de plantão de destacamentos, quando os houver;
- c) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;
- d) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;
- e) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;
- f) Chefiar guardas de serviço;
- g) Zelar pela disciplina do pessoal que dirige;
- h) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e a todos os sinistros a que for chamado;
- i) Escriturar a documentação relativa aos serviços que efectuou ou dirigiu;
- j) Cumprir e fazer cumprir prontamente as ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos;
- k) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;
- l) Integrar guardas de honra;
- m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas

neste acordo colectivo de trabalho.

Bombeiro de 3.ª classe (bombeiro nível I)

O bombeiro de 3.ª classe tem como função genérica executar operações de salvamento de pessoas e bens, combatendo e prevenindo incêndios e outros sinistros, segundo os procedimentos para os quais recebe formação. Compete-lhe ainda:

- a) Comparecer rapidamente nos lugares de sinistro;
- b) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e em todos os incêndios a que seja chamado;
- c) Montar e desmontar o material, bem como proceder à exploração de águas;
- d) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;
- e) Executar diligentemente as ordens e instruções relativas ao serviço;
- f) Integrar guardas de prevenção;
- g) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;
- h) Integrar guardas de honra;
- i) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

Bombeiro estagiário

Ao bombeiro estagiário tem como principal actividade diligenciar conhecer o funcionamento do Corpo de Bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do Corpo de Bombeiros. Compete-lhe ainda:

- a) Participar empenhadamente em todas as acções de formação e do estágio;
- b) Executar correcta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;
- c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;
- d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;
- e) Ser assíduo e pontual;
- f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, os subchefes, bombeiros de 1.ª classe, bombeiros de 2.ª classe e bombeiros de 3.ª classe, podem sem prejuízos daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à actividade do Corpo de Bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados.

- a) Motorista;
- b) Operador de comunicações;
- c) Encarregado da logística;

- d) Encarregado do serviço automóvel;
- e) Mecânico;
- f) Electricista auto;
- g) Tripulante de ambulância;
- h) Formador;
- i) Mergulhador;
- j) Nadador salvador;
- k) Administrativos;
- l) Auxiliar de serviços gerais.

Funções de motorista

1- São funções do motorista:

- a) Conduzir a viatura e a respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;
- b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;
- c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;
- d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detectar eventuais fugas;
- e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do electrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;
- f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;
- g) Utilizar com as moto-bombas, moto serras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;
- h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção do Corpo de Bombeiros.

Funções de operador de comunicações

1- O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

- a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do Corpo de Bombeiros;
- b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;
- c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da associação;
- d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;
- e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;
- f) Receber e registar os pedidos de serviço;
- g) Accionar a saída de material, através de alarme ou de

comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de acção, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;

h) Responder a todas as chamadas com clareza e correcção;

i) Efectuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;

k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;

o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

Funções de encarregado da logística

1- O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;

e) Registar em livro próprio todos os movimentos efectuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao Comando a previsão das necessidades.

2- Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3- Um encarregado da logística pode ser responsável por mais do que uma arrecadação.

Funções de encarregado do serviço automóvel

1- O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;

b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;

d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;

e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;

g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do Comando até ao dia 5 do mês seguinte;

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

2- Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

Funções de mecânico

Ao mecânico compete-lhe:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Electricista auto

Ao electricista auto compete-lhe:

a) Instalar, afinar, reparar e efectuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecâ-

nicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos eléctricos.

Funções de tripulante de ambulância

Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;

b) Imobilizar membros fracturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;

c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fracturas;

d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;

e) Deitar o doente na maca ou senta-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;

f) Imobilizar os membros fracturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adoptar;

g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitalais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;

h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar.

Funções de formador

Ao formador compete-lhe:

Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do Corpo de Bombeiros;

Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

Constituir dossiers das acções de formação;

Definir os objectivos da formação;

Elaborar planos de sessão;

Acompanhar as acções de formação;

Avaliar as acções de formação;

Propor ao comando planos de formação anuais.

Funções de mergulhador

Ao mergulhador compete-lhe:

Busca e recuperação de pessoas;

Busca e recuperação de animais;

Busca e recuperação de bens;

Busca e recuperação de viaturas;

Busca e recuperação de objectos a pedido das autoridades;

Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

Funções de nadador salvador

Ao nadador salvador compete-lhe:

a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;

b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

Funções administrativas

As funções administrativas compreendem:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;

b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

Funções de auxiliar de serviços gerais

Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Equipas de intervenção permanentes

Aos elementos que compõem as equipas de intervenção permanentes, compete:

O cumprimento do estipulado no âmbito da Portaria n.º 1358/2007, de 15 de Outubro, nomeadamente, o referido no seu artigo 2.º:

a) Combate a incêndios;

b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a naufragos;

d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;

e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;

f) Colaboração em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometidas aos corpos de bombeiros;

g) Os elementos que constituem as EIP desempenham ainda, outras tarefas de âmbito operacional, incluindo planeamento, formação, reconhecimento dos locais de risco e

das zonas críticas, preparação física e desportos, limpeza e manutenção de equipamento, viaturas e instalações, sem prejuízo da prontidão e socorro.

ANEXO II

Carreira de bombeiro

Categoria	Escalões				
	1	2	3	4	5
Bombeiro nível VIII	1 068,75 €	1 092,50 €	1 116,25 €		
Bombeiro nível VII	997,50 €	1 021,25 €	1 045,00 €		
Bombeiro nível VI	926,25 €	950,00 €	973,75 €		
Bombeiro nível V	807,50 €	855,00 €	902,50 €	926,25 €	
Bombeiro nível IV	760,00 €	783,75 €	807,50 €	831,25 €	
Bombeiro nível III	617,50 €	641,25 €	665,00 €	688,75 €	712,50 €
Bombeiro nível II	570,00 €	593,75 €	617,50 €	641,25 €	665,00 €
Bombeiro nível I	515,00 €	522,50 €	546,25 €	570,00 €	593,75 €
Bombeiro estagiário	505,00 €				

1- A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da carreira do bombeiro nível VIII, acrescida de 25 % pela isenção de horário de trabalho.

2- A remuneração de 2.º comandante é fixada em 85 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida em 20 % pela isenção de horário de trabalho.

3- A remuneração do cargo de adjunto de comando é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 15 % pela isenção de horário de trabalho.

Pombal, 20 de Novembro de 2015.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal:

Sérgio Manuel da Silva Gomes, presidente da direcção da AHBV de Pombal e mandatário.

Manuel dos Santos Monteiro, tesoureiro da direcção da AHBV de Pombal e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direcção nacional e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, vice-presidente da direcção nacional e mandatário.

Depositado em 14 de dezembro de 2015, a fl. 182 do livro n.º 11, com o n.º 137/2015, 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 Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 2013, 16, de 29 de Abril de 2014 e 41, de 8 de Novembro de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, SA, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 132 trabalhadores.

5- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- ...

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2015 a 31 de Março de 2016 e serão revistas anualmente.

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

Cláusula 29.ª

Trabalho por turnos

1- ...

2- ...

3- ...

4- ...

5- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) Três turnos laboração contínua - acréscimo de 22,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 167,90 €);

b) Três turnos com folga fixa - acréscimo de 18,75 % (o valor a vigorar nesta vigência - 139,90 €);

c) Dois turnos com folga alternada - acréscimo de 15 % (o valor a vigorar nesta vigência - 112,00 €);

d) Dois turnos com folga fixa - acréscimo de 12,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 93,30 €).

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo III do anexo IV.

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

12- Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou Ano Novo (1 de Janeiro) têm direito a uma gratificação extraordinária no valor de 49,90 € cada um desses dias.

13- ...

14- ...

Cláusula 31.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 91,30 €.

Cláusula 35.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1- ...

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de 7,70 €.

3- ...

4- ...

Cláusula 37.ª

Grandes deslocações

1- ...

2- Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 38 386,30 € e que vigorará durante o correspondente período.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I

Chefe de serviços

Contabilista

Grupo I-A

Adjunto de chefe de serviços

Grupo II
 Caixeiro encarregado
 Chefe de secção
 Chefe de vendas
 Encarregado geral
 Secretário de administração
 Vendedor especializado

Grupo III
 Escriturário do serviço de pessoal
 Instrumentista de controlo industrial
 Secretário de direcção
 Subchefe de secção

Grupo IV
 Caixeiro de balcão mais de três anos
 Controlista de armazém de óptica
 Escriturário com mais de três anos
 Motorista de pesados
 Oficial electricista com mais de três anos
 Prospector de vendas
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo V
 Agente de serviços de planeamento e armazém
 Caixeiro de balcão de dois a três anos
 Cobrador
 Escriturário de dois a três anos
 Motorista de ligeiros

Grupo VI
 Oficial electricista até três anos
 Operador de máquinas de vácuo
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo VII
 Agente de serviços de atendimento a clientes
 Ajudante de motorista
 Caixeiro de balcão até dois anos
 Controlador de qualidade
 Escriturário até dois anos
 Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgâ-
 nicas
 Operador de máquinas de receiptuário

Grupo VIII
 Colorizador de lentes
 Fiel de armazém
 Telefonista

Grupo IX
 Auxiliar de planeamento
 Empregado de serviços externos
 Estagiário de escritório do 3.º ano
 Examinador de superfícies
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X
 Controlador de potências
 Guarda

Grupo XI
 Auxiliar de armazém
 Caixeiro ajudante do 2.º ano
 Estagiário de escritório do 2.º ano

Grupo XII
 Estagiário de escritório do 1.º ano
 Pré-oficial electricista do 2.º ano
 Verificador conferente de lentes
 Verificador de superfícies

Grupo XIII
 Praticante do 2.º ano (produção)
 Praticante operador de máquinas de vácuo do 2.º ano
 Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIV
 Ajudante de oficial electricista
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano
 Embalador
 Empregada de limpeza

Grupo XV
 Aprendiz electricista
 Praticante caixeiro
 Servente/estafeta
 Praticante operador de máquinas de vácuo do 1.º ano
 Praticante do 1.º ano (produção)

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento (euros)
1	936,90
1-A	856,10
2	781,00
3	745,50
4	711,00
5	684,60
6	675,40
7	645,40
8	631,20
9	613,50
10	600,40
11	581,80
12	562,60

13	553,70
14	548,40
15	545,10

Lisboa, 25 de Junho de 2015.

Carl Zeiss Vision Portugal, SA:

Carlos Manuel Gomes Ramada, na qualidade de administrador.

Gonçalo Francisco Patrício Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Pedro Miguel P.T. da Silva Jesus Vicente, na qualidade de mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 2013, 16, de 29 de Abril de 2014 e 41, de 8 de Novembro de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revogação

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, SA, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos Distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 132 trabalhadores.

5- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

SECÇÃO II

Vigência e denúncia

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

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

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2015 a 31 de Março de 2016 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste AE, na parte que respeita a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária será feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo de prazo de vigência fixado no número antecedente.

4- Sem prejuízo do direito contido no número antecedente, a denúncia do presente AE pode ser feita decorridos três (3) anos de vigência, contados nos termos do número anterior.

5- Não tendo sido usado o direito de denúncia previsto no número antecedente, sempre sem prejuízo do número 3 supra, o mesmo direito renova-se por iguais períodos, até à substituição do AE por outro instrumento colectivo que o revogue.

6- O direito de denúncia far-se-á com o envio, sob registo com aviso de recepção, à(s) outra(s) parte(s) outorgante(s), de escrito contendo proposta negocial de revisão.

7- A(s) entidade(s) destinatária(s) da proposta de revisão deve(m) enviar à(s) parte(s) denunciante(s), uma resposta ou contraproposta escrita, fundamentada, até trinta (30) dias após a recepção daquela proposta, sob a cominação, não o fazendo, de tornar legítimo o exercício pela entidade(s) proponente(s) do direito de requerer a conciliação.

8- A(s) entidade(s) denunciante(s) dispõe(m) de um prazo de dez (10) dias, contados da sua recepção, para examinar as contrapropostas.

9- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez (10) dias úteis subsequentes ao termo do prazo fixado no número anterior.

10- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro instrumento que o substitua.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

SECÇÃO III

Revogação

Cláusula 3.ª

(Substituição do AE)

1- O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2- Sempre que se verificarem, três (3) revisões, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral do AE no *Boletim de Trabalho e Emprego*, com vista a obstar à recusa de depósito da convenção.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Admissão)

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «Praticante do 2.º ano».

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis (6) meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros trinta (30) dias de execução do contrato.

4- Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis (6) meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de quinze (15) dias.

Cláusula 6.^a

(Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

(Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

(Exames de saúde)

1- Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos dez (10) dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis (6) meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, em qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3- A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4- A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

(Classificação e carreiras profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2- A «carreira profissional» dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

Cláusula 11.^a

(Quadro de pessoal)

A empresa elaborará e enviará os «mapas de pessoal», de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

Cláusula 12.^a

Formação profissional

Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

Cursos, seminários e estágios, a realizar no país ou no estrangeiro;

a) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

b) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

k) Dar aos delegados sindicais, elementos da comissão de trabalhadores ou representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

l) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

m) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;

n) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale do correio até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;

o) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, e do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;

p) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica;

q) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como o cumprimento das normas deste contrato e demais prescrições legais vigentes nesta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais, comissão de trabalhadores e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do primeiro dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

e) Para os fins da alínea anterior, a empresa abonará ao trabalhador o salário por inteiro, devendo este reembolsá-la da importância recebida da companhia de seguros;

f) Ter e promover relações de trabalho correctas;

g) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para as reuniões gerais que pretendam efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;

j) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa e podendo os mesmos, sempre que possível, contactar individualmente os trabalhadores;

Cláusula 14.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual, não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas (2) horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Pagamento aos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea c) da cláusula 13.^a, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa e em conformidade às regras estabelecidas nas alíneas seguintes:

a) Tendo a empresa 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Tendo a empresa 26 a 100 trabalhadores, a retribuição normal do trabalhador será paga, em partes iguais (metade cada), pela entidade patronal e pelo sindicato;

c) Tendo a empresa mais do que 100 trabalhadores ao seu serviço, fica a seu cargo o pagamento da totalidade da retribuição devida ao dirigente sindical.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o(s) dirigente(s) sindical(ais) se manteve (mantiveram) no exercício das suas funções.

3- Se na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais, a empresa, durante o período de simultâneo exercício de tais funções directivas, apenas fica obrigada a pagar ao trabalhador que for indicado pelo sindicato a parte da retribuição que lhe competir nos termos das alíneas do número 1, suportando o sindicato a restante responsabilidade retributiva.

Cláusula 17.^a

(Alteração da categoria profissional)

1- Se em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 18.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1- A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

3- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa, na sede judicial própria, provar que a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 19.^a

(Contrato a termo)

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.^a

Mulheres trabalhadoras

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito a receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem funções equivalentes, dentro do princípio «salário igual, para trabalho igual ou de valor igual».

Cláusula 20.^a-A

Protecção da parentalidade

1- A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, assim como de qualquer trabalhador no gozo de licença parental, não pode ser efectuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

2- Se a empresa despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, não pode opor-se à reintegração do/a trabalhador/a.

3- A empresa é obrigada a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos/às trabalhadores/as e seus representantes.

Deve ainda proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do/a filho/a, a uma licença parental inicial com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental exclusiva do pai.

A licença referida no parágrafo anterior deste número, é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe da licença inicial de seis semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

5- A licença parental inicial poderá ser repartida da seguinte forma: até 30 dias antes do parto; os restantes até completarem o seu período, após o parto.

6- A mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma (1) hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

No caso de não haver amamentação, e desde que ambos

exercem actividade profissional, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos distintos, de uma (1) hora cada, para aleitação, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa, até a criança perfazer 1 ano de idade.

Cláusula 21.^a

(Trabalho de menores)

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de 40 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco (5) horas consecutivas.

5- O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze (12) horas.

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos/as de idade inferior a 12 meses e trabalhadora lactante, enquanto durar a amamentação, quando tal for necessário para a sua saúde ou da criança.

Cláusula 25.^a

(Limites da prestação de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e, nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 23.^a não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 26.^a

(Trabalhadores estudantes)

1- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os trabalhadores estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento do ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3- Aos trabalhadores estudantes não pode ser atribuído horário em regime de turnos, salvo com o seu acordo.

4- Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores, devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

5- A empresa deve facilitar aos trabalhadores estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

6- A situação do trabalhador estudante, no omissis, rege-se pelo estatuto legal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será re-

munerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do número 1 da cláusula 25.^a, serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 8h00, será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do número 2 da cláusula 35.^a, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 14.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do número 2 da cláusula 36.^a, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6- Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro (4) horas ou de quatro (4) a oito (8) horas em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SH = (12 \times \text{retribuição mensal}) : (52 \times \text{número horas semanais})$$

8- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do «salário/hora» também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 28.^a

(Descanso compensatório)

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

2- O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três (3) dias úteis seguintes.

4- Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos números 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de dez (10) horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos

trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 29.^a

(Trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que, só depois do dia do seu descanso semanal, os trabalhadores podem mudar de turno.

2- Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho por turno.

4- No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição. O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) 3 turnos laboração contínua - acréscimo de 22,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 167,90 €);

b) 3 turnos com folga fixa - acréscimo de 18,75 % (o valor a vigorar nesta vigência - 139,90 €);

c) 2 turnos com folga alternada - acréscimo de 15 % (o valor a vigorar nesta vigência - 112,00 €);

d) 2 turnos com folga fixa - acréscimo de 12,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 93,30 €).

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo III do anexo IV.

6- O acréscimo referido no número anterior inclui já a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

7- Os trabalhadores que, até à data de entrada em vigor do presente AE, estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos no número 5 desta cláusula, continuam a ser pagos pelo valor daqueles acréscimos que vinham recebendo.

8- Ao valor mensal do subsídio de turno será deduzido, na proporção respectiva, o valor correspondente ao período(s) de falta(s) que origine(m) desconto na remuneração base.

9- Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não podem abandonar o seu posto sem ser rendidos pelos trabalhadores que os devem substituir, situação que, a verificar-se, será regulada nos termos da alínea g) da cláusula 14.^a, cláusula 27.^a e cláusula 28.^a

10- O trabalhador que esteja a laborar em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponder um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso ou ao horário normal («horário geral»), manterá o direito ao subsídio de turno que vinha recebendo antes da modificação do horário de trabalho.

11- Os trabalhadores que, em regime de turnos, laborem em dia feriado ou como a tal equiparado, têm direito a rece-

ber esse dia nos termos previstos no número 5 da cláusula 27.^a

12- Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou Ano Novo (1 de Janeiro), têm direito a uma gratificação extraordinária no valor 49,90 € por cada um desses dias.

13- O regime fixado no número 10 da presente cláusula não tem aplicação se a modificação do regime de horário ocorrer a pedido ou no interesse do trabalhador.

14- Na previsão do antecedente número, a empresa fica obrigada a pedir ao trabalhador interessado a redução a escrito do seu pedido de modificação de horário, sob cominação, na sua falta, de presunção de modificação do horário no interesse da empresa.

Cláusula 30.^a

(Retribuições mínimas)

1- A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

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

Cláusula 31.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 91,30 €.

Cláusula 32.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regula-

ridade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 33.^a

(Desempenho de outras funções)

Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de noventa (90) dias seguidos ou cento e oitenta (180) alternados, estes contados num período de dois (2) anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

Se o desempenho da função referida no número 1 supra se mantiver por um período de cento e oitenta (180) dias seguidos ou duzentos e vinte e cinco (225) dias alternados, estes contados num período de cinco (5) anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

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

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

6- No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7- O subsídio de Natal deve ser pago em conjunto com a retribuição do mês de Novembro, salvo a hipótese prevista no número 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.^a

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de 7,70 €.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias e nem é incluído no valor do subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 36.^a

(Pequenas deslocações)

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.^a, do tempo de trajecto e espera, na parte excedente ao período normal de trabalho diário.

2- Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista, terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas seguintes ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7h00 (inclusive);

c) A ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

3- Para efeito do número 2 desta cláusula considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 e as 21h00.

4- No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.^a

(Grandes deslocações)

1- As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo III;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajecto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 36.^a;

d) Um período suplementar de descanso remunerado correspondente a dois (2) dias úteis por cada trinta (30) consecutivos de deslocação, exclusivamente destinados a visitar os familiares directos que não acompanharam o trabalhador na deslocação, sendo a(s) despesa(s) da(s) viagem(ens) suportadas pela empresa, quando se trate de deslocação no Continente;

e) Um período suplementar de descanso remunerado correspondente a dois dias úteis por cada sessenta (60) dias consecutivos de deslocação, exclusivamente destinados a visitar os familiares directos que não acompanharam o trabalhador na deslocação, sendo a(s) despesa(s) da(s) viagem(ens) suportadas pela empresa, quando se trate de deslocação nas Regiões Autónomas.

2- Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 38 386,30 € e que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 38.^a

(Tempo de cumprimento da retribuição)

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

(Descanso semanal)

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois (2) dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com

o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 40.^a

(Feriados)

1- São feriados:

a)

1 de Janeiro

18 de Janeiro (Dia do vidro)

Sexta-Feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

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

2- A Terça-Feira de Carnaval é considerada como dia equiparado a feriado.

Cláusula 41.^a

(Férias)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, vinte e dois (22) dias úteis de férias.

2- Os trabalhadores que, atento o interesse da laboração da empresa, aceitem a marcação das suas férias, seguidas ou interpoladas, fora do período consignado no número 4 infra, terão direito a gozo de 24 dias úteis.

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

4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

6- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a retribuição respeitante a estas e o respectivo subsídio.

7- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

8- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite

o trabalhador de gozar, total ou parcialmente, as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

9- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

10- A duração do período de férias constante do número 1 é aumentada nos termos e condições seguintes:

a) Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas uma falta justificada, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário que, somadas, não ultrapassem 8 horas: 3 dias úteis de férias;

b) Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas duas faltas justificadas, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário que, somadas, não ultrapassem 16 horas: 2 dias úteis de férias;

c) Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas três faltas justificadas, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário que, somadas, não ultrapassem 24 horas: 1 dia útil de férias.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão direito a um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 43.^a

(Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justificarem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente o(s) seu(s) estabelecimento(s), desde que a maioria dos trabalhadores do(s) sector(es) a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 44.^a

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença e nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 45.^a

(Sanções)

1- Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2- Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.^a, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

Cláusula 46.^a

(Definição de falta)

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

Cláusula 48.^a

(Participação da falta)

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo o caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco (5) dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula seguinte.

3- A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente, em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;

c) Casamento, durante onze (11) dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

h) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.^a

(Faltas justificadas sem remuneração)

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais, fora do crédito concedido por lei, ressaltado o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 52.^a

(Consequências da falta)

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.^a e 48.^a deste AE.

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias.

3- Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

4- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços (2/3) do fixado neste AE.

Cláusula 53.^a

(Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador)

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

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

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

4- O contrato de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 54.^a

(Regresso do trabalhador)

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de quinze (15) dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

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

Cláusula 55.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

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

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou inlabor.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 57.^a

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente,

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

Cláusula 58.^a

(Revogação por acordo das partes)

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

2- A cessação constará de documento assinado pelo traba-
lhador e pela empresa, do qual será enviado cópia ao Sindi-
cato se o trabalhador for associado.

Cláusula 59.^a

(Despedimento promovido pela empresa)

1- Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o tra-
balhador.

2- A verificação da justa causa invocada contra o trabalha-
dor depende sempre da instauração de processo disciplinar
prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 60.^a

(Justa causa)

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedi-
mento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsá-
veis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da em-
presa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalha-
dores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligen-
cia devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou
posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesi-
vos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem di-
rectamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou,
independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o
número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco
(5) seguidas ou dez (10) interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e se-
gurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de
injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores
da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entida-
de patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos,
seus delegados ou representantes;

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

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de deci-
sões judiciais ou actos administrativos definitivos e execu-
tórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será
condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor
das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a

data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua ca-
tegoria e da antiguidade.

3- Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direi-
to especial consignado sob a alínea *a)* de 3 da cláusula 19.^a,
pode o trabalhador optar por uma indemnização correspon-
dente a um (1) mês de retribuição por cada ano de antigui-
dade ou fracção, não podendo ser inferior a três (3) meses,
contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data
da sentença.

Cláusula 61.^a

(Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

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

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes
comportamentos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais in-
compatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de
trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da
empresa;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição
na forma devida;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na
forma devida;

e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou
convencionais do trabalhador;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no
trabalho;

g) A aplicação de sanção abusiva;

h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses pa-
trimoniais sérios do trabalhador;

i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou digni-
dade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legíti-
mos representantes da empresa.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos pre-
vistas nas alíneas *d)* a *i)* do número anterior, confere ao tra-
balhador direito a uma indemnização calculada nos termos
do número 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 62.^a

(Denúncia unilateral pelo trabalhador)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato indivi-
dual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-
-la por escrito, com aviso prévio de dois (2) meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos com-
pletos de serviço, o aviso será de um (1) mês.

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

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

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 63.^a

(Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 64.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente, fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros acessórios necessários.

2- O(s) refeitório(s) previsto(s) na alínea *b*) da cláusula 13.^a terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3- A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7- Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de horas mensal igual ao estabelecido na legislação em vigor para os delegados sindicais.

Cláusula 65.^a

(Médico do trabalho)

A empresa terá ao seu serviço um médico, especializado em «Medicina do trabalho» e a quem compete:

a) Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e(ou) fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 4 da cláusula 9.^a

Cláusula 65.^a-A

(Seguro de saúde)

A empresa obriga-se a constituir, em relação a cada um dos trabalhadores ao seu serviço, um seguro de saúde nos termos constantes das «Condições gerais e especiais», da «Fidelidade Mundial - Seguros» e «Multicare», em vigor nesta data.

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 66.^a

(Constituição e atribuições)

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois (2) representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou, eventualmente, integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará à outra, nos trinta (30) dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 67.^a

(Normas de funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito (8) dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 68.^a

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e, ou, suplentes.

2- As deliberações tiradas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação da convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 69.^a

(Princípio geral)

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 70.^a

(Sanções)

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho até seis (6) dias;
- d) Suspensão de trabalho até doze (12) dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

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

3- A aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número 1 supra, implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta (60) dias subsequentes àquele em que a empresa, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

5- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;

c) Ao fim de seis meses, a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7- A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da Segurança Social, comissão de trabalhadores, comissão paritária ou representação na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois (2) anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco (5) anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1, qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 72.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez (10) vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XII

Garantia das regalias anteriores

Cláusula 73.^a

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 74.^a

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele agora abrangidos.

ANEXO I

Admissão e carreiras profissionais

1- Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalão da categoria profissional após dois (2) anos de permanência no 3.º e 2.º escalão, respectivamente.

2- Os trabalhadores da «produção», incluindo a manutenção mecânica, terão quinze (15) meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de «oficial» para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

1. Praticante do 1.º ano;
2. Praticante do 2.º ano (durante três meses).
3. Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três (3) anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário até 2 anos.

A categoria de estagiário comporta três (3) escalões:

- I- Estagiário do 1.º ano;
- II- Estagiário do 2.º ano;
- III- Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três (3) escalões:

- I- Escriturário até 2 anos;
- II- Escriturário de 2 a 3 anos;
- III- Escriturário mais de 3 anos.

b) Os praticantes de caixeiro com três (3) anos de prática ou 18 anos de idade, ascendem automaticamente à categoria de caixeiro ajudante.

Os trabalhadores admitidos como caixeiro ajudante ou que à categoria ascendam por promoção automática, logo que perfaçam dois (2) anos de permanência na categoria, serão promovidos a caixeiro de balcão até 2 anos.

A categoria de caixeiro ajudante comporta dois escalões:

- I- Caixeiro ajudante do 1.º ano;
- II- Caixeiro ajudante do 2.º ano.

A categoria de caixeiro de balcão comporta três escalões:

- I- Caixeiro de balcão até 2 anos;

II- Caixeiro de balcão de 2 a 3 anos;

III- Caixeiro de balcão mais de 3 anos.

4- Profissionais electricistas:

4.1- Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completem um (1) ano na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam 2 anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado 6 meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após 2 anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após 2 anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

I- Pré-oficial do 1.º ano;

II- Pré-oficial do 2.º ano.

4.2- Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional, terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3- A categoria de oficial comporta 2 escalões:

I- Oficial electricista até 3 anos;

II- Oficial electricista mais de 3 anos.

ANEXO II

Definição de funções

Adjunto de chefe de serviços - É o trabalhador que, na estrutura a que pertence, colabora directamente com o chefe de serviços, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos, mantendo o exercício das funções que integram a categoria de chefe de secção.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através de ordens de entrada e saída e compila e controla os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Agente de serviços de atendimento a clientes - É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e auxiliar nas manobras, dando-lhe indicações correctas, e proceder às cargas e descargas das mercadorias. Pode ainda proceder à distribuição das mercadorias transportadas pelos clientes e efectuar as correspondentes cobranças.

Ajudante de oficial electricista - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos meios utilizados na produção dos, nós ou para

os armazéns de matérias primas e acessórios, com ou sem o auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades e(ou) pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de planeamento - É o trabalhador responsável pelo controlo da carga afecta às oficinas que tem a seu cargo, acompanha a programação diária e semanal, envia ordens de trabalho para as oficinas e regista diariamente em impressos próprios a marcha das encomendas; preenche as ordens de trabalho, nas quais escreve dados relativos à produção e é responsável pela programação diária nas oficinas de decoração; efectua operações de registo e controlo de peças, preenchendo vários impressos que envia às secções; preenche os apanhados individuais da actividade e as fichas de matérias primas.

Caixeiro ajudante - É o trabalhador que terminou o período de aprendizagem ou que tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro de balcão.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que num estabelecimento da empresa ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal a ele adstrito; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro de balcão - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a fazer a escolha do produto, anuncia o preço, cuida embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

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

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que execute outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Colorizador de lentes - É o trabalhador que, com máquina apropriada, efectua a colorização das lentes segundo fichas de programa previamente fornecidas, com vista à obtenção do tom requerido.

Contabilista - É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

Controlador de potências - É o trabalhador que controla a qualidade e a potência das lentes produzidas.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabine apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de apare-

lhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas apropriadas.

Controlista de armazém de óptica - É o trabalhador que, com base em pedido(s) do cliente, emite por via informática guias de remessa onde regista os números de encomenda, tipo, cor e outras especificações técnicas da lente, preço base e totais.

Embalador - É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e, posteriormente, em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza das instalações e outros trabalhos análogos.

Empregado dos serviços externos - É o trabalhador que distribui encomendas, documentos e outro tipo de correspondência que previamente separa pelos destinatários respectivos. Ordena a correspondência segundo a sua localização de destino, prioridade de entrega ou outros factores e procede à sua distribuição pelos destinatários.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexonados com a mesma.

Escriturário - 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, manualmente, à máquina ou por meios informatizados, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Escriturário do serviço de pessoal - É o trabalhador que selecciona, compila e trata de todos os elementos relativos à gestão administrativa do pessoal; presta informações aos candidatos a vagas na empresa sobre as condições de admissão e a documentação a ser apresentada; colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual de cada trabalhador; actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente, promoções, prémios, sanções e informações; transmite à contabilidade e à secção do trabalhador informações do seu interesse; processa os vencimentos, tendo em conta horas extraordinárias, trabalho por turnos e eventuais remunerações complementares e as deduções a efectuar.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, em prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Examinador de superfícies - É o trabalhador que faz um exame sumário da lente antes de ser enviada para o controlo, exame que consta dos actos verificar se as lentes apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, sujidade interior ou mau acabamento.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias primas, bem como entregar e zelar a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados ou saídos. Regista as

entradas e saídas em sistema apropriado e disponível.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa, bem como as entradas e saídas de pessoas e mercadorias.

Instrumentista de controlo industrial - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos e electromecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industriais, quer em fábrica ou oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas ou outras especificações técnicas.

Motorista - É o trabalhador que, habilitado com a carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na sua carga e descarga.

Oficial electricista - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas - É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

Operador de máquinas de receituário - É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e(ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e(ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

Operador de máquinas de vácuo - É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Prospecção de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade: observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; visita os clientes localmente, relatando em impresso próprio os objectivos e o resultado da visita efectuada.

Secretário de administração - É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os pro-

cessos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente-estafeta - É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

Subchefe de secção - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar tarefas mais qualificadas que possam ser exigidas aos escriturários.

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusivamente ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cuja característica ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Verificador conferente de lentes - É o trabalhador que tem como função exclusiva a confirmação da potência das lentes através de focómetro e segundo as gradações constantes nas guias de remessa.

Verificador de superfícies - É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se as lentes apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos ou mau acabamento.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I
Chefe de serviços
Contabilista

Grupo I-A
Adjunto de chefe de serviços

Grupo II
Caixeiro encarregado
Chefe de secção
Chefe de vendas
Encarregado geral

Secretário de administração
Vendedor especializado

Grupo III

Escriturário do serviço de pessoal
Instrumentista de controlo industrial
Secretário de direcção
Subchefe de secção

Grupo IV

Caixeiro de balcão mais de 3 anos
Controlista de armazém de óptica
Escriturário com mais de 3 anos
Motorista de pesados
Oficial electricista com mais de 3 anos
Prospector de vendas
Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo V

Agente de serviços de planeamento e armazém
Caixeiro de balcão de 2 a 3 anos
Cobrador
Escriturário de 2 a 3 anos
Motorista de ligeiros

Grupo VI

Oficial electricista até 3 anos
Operador de máquinas de vácuo
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo VII

Agente de serviços de atendimento a clientes
Ajudante de motorista
Caixeiro de balcão até 2 anos
Controlador de qualidade
Escriturário até 2 anos
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgâ-
nicas
Operador de máquinas de receituário

Grupo VIII

Colorizador de lentes
Fiel de armazém
Telefonista

Grupo IX

Auxiliar de planeamento
Empregado de serviços externos
Estagiário de escritório 3.º ano
Examinador de superfícies
Serralheiro mecânico de 3.^a
Torneiro Mecânico de 3.^a

Grupo X

Controlador de potências
Guarda

Grupo XI

Auxiliar de armazém
Caixeiro ajudante do 2.º ano
Estagiário de escritório do 2.º ano

Grupo XII

Estagiário de escritório do 1.º ano
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Verificador conferente de lentes
Verificador de superfícies

Grupo XIII

Praticante do 2.º ano (produção)
Praticante operador de máquinas de vácuo 2.º ano
Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIV

Ajudante de oficial electricista
Caixeiro ajudante do 1.º ano
Embalador
Empregada de limpeza

Grupo XV

Aprendiz electricista
Praticante caixeiro
Servente/estafeta
Praticante operador máquinas de vácuo 1.º ano
Praticante do 1.º ano (produção)

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento (euros)
1	936,90 €
1-A	856,10 €
2	781,00 €
3	745,50 €
4	711,00 €
5	684,60 €
6	675,40 €
7	645,40 €
8	631,20 €
9	613,50 €
10	600,40 €
11	581,80 €
12	562,60 €
13	553,70 €
14	548,40 €
15	545,10 €

Lisboa, 25 de Junho de 2015.

Carl Zeiss Vision Portugal, SA:

Carlos Manuel Gomes Ramada, na qualidade de administrador.

Gonçalo Francisco Patrício Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Pedro Miguel P.T. da Silva Jesus Vicente, na qualidade de mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE Carl Zeiss Vision Portugal, SA, a Federação Portuguesa dos Sindicatos

da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que representa o seguinte sindicato:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 14 de dezembro de 2015, a fl. 182 do livro n.º 11, com o n.º 138/2015, 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

Acordo de revogação do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros - FENSIQ

Aos 23 dias do mês de Novembro de 2015 reuniram em Lisboa:

1- FENAME - Federação Nacional do Metal, representada pelo seu presidente José de Oliveira Guia, e pelo membro da direcção, Pedro de Melo Nunes de Almeida, de acordo com a credencial que se junta em anexo I;

2- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos, representado por Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, de acordo com a credencial se junta em anexo II;

3- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, representado por Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, de acordo com a credencial se junta em anexo III;

4- SE - Sindicatos dos Economistas, representado por Eliana Maria das Neves Pereira, de acordo com a credencial se junta em anexo IV.

Considerando que:

a) O contrato colectivo para a indústria metalúrgica e metalomecânica, de âmbito nacional, celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros - FENSIQ, foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1992, objecto de subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2002;

b) A FENSIQ outorgou este CCT em representação do SNET - Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos, (ora SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos), do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, e do SE - Sindicatos dos Economistas;

c) A Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros - FENSIQ, foi declarada extinta por sentença judicial, conforme aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2011;

d) Extinta a confederação, o CCT mantém-se em vigor para os trabalhadores filiados nos Sindicatos representados por aquela;

e) Que as partes não estão interessadas na prossecução de vigência deste CCT.

Pelas partes foi acordado proceder, com efeitos imediatos, à revogação da convenção colectiva supra identificada.

O presente acordo será remetido para depósito e publicação nos termos previstos no artigo 502.º do Código do Trabalho estimando-se que abrange 1000 empregadores e 980 trabalhadores.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, mandatário.

Pedro de Melo Nunes de Almeida, mandatário.

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SE - Sindicatos dos Economistas:

Elina Maria das Neves Pereira, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a FENAME - Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações:

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;

AIN - Associação das Indústrias Navais.

Depositado em 16 de dezembro de 2015, a fl. 182 do livro n.º 11, com o n.º 140/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Alteração

Alteração aprovada em 31 de outubro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 39.º

Composição

A direcção é composta por 17 membros eleitos pelo plenário/congresso.

Registado em 11 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 172 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de outubro de 2015, para o mandato de quatro anos.

Albino José Magalhães Morais - Sócio do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socais do Norte, cartão de cidadão n.º 5817063;

António Manuel Alves Serafim - Sócio do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socais do Norte, bilhete de identidade n.º 6015391;

Bruno Alexandre Mendes Pinto - Sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, cartão de cidadão n.º 11359915;

Carla Maria Fonseca Teixeira - Sócia do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços, cartão de cidadão n.º 10098334;

Carlos Fernando Costa Martins - Sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, cartão de cidadão n.º 9094217;

Carlos Manuel Queiroz Sampaio - Sócio do Sindicato dos Professores do Norte - Direção Distrital de Vila Real, cartão de cidadão n.º 8312070;

Eduardo Oliveira Saraiva - Sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, cartão de cidadão n.º 10129533;

Gina Maria Vieira Pereira - Sócia do Sindicato Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte, cartão de cidadão n.º 9655429;

José Carlos Carvalho Fernandes - Sócio do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços, cartão de cidadão n.º 9655429;

José Manuel Salgado Félix - Sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, bilhete de identidade n.º 3368247;

Manuel João De Sousa Costa - Sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, cartão de cidadão n.º 5711698;

Maria Assunção Pinto Carvalho - Sócia do Sindicato dos Professores do Norte, bilhete de identidade n.º 03469189;

Maria Bernardina Sá Possacos - Sócia do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, cartão de cidadão n.º 03466517;

Maria Goreti Sequeira Pinto Mota - Sócia do Sindicato Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte, bilhete de identidade n.º 7057426;

Maria Júlia Pinto Carvalho - Sócia do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços, cartão de cidadão n.º 05917666;

Paulo André Guedes Rodrigues Pereira de Almeida - Sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local,

cartão de cidadão n.º 5914991;

Teresa Maria Pinto Ribeiro Pereira - Sócia do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de novembro de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - 131499 - Manuel Cardoso Gouveia, Porto.

Vice-presidente adjunto - 138528 - António Joaquim Barata de Sousa, Porto.

Vice-presidente para a área sindical - 141456 - António Afonso Santos Matos, Aveiro.

Vice-presidente para a área das finanças - 139383 - Adriano José Cardoso da Silva, Porto.

Vice-presidente para a área jurídica e disciplinar - 140550 - Manuel António da Silva Barros, Porto.

Vice-presidente para a área das relações públicas e externas - 13799 5 - Carlos Alberto do Carmo Meireles, Setúbal.

Assessor do presidente - 140693 - Fernando Jorge Machado Junqueira, Porto.

Secretário da presidência - 136990 - Maria Irene Ferreira Coelho Fonseca, Porto.

Tesoureiro - 136562 - Fernando Manuel Cabral Rodrigues, Porto.

Secretário para a área das finanças - 146306 - Marco Fernandes Carvalho, Porto.

Secretário-geral - 136708 - João José Carrilho Bagina, Aveiro.

Secretário-geral adjunto - 130559 - Manuela de Jesus Tavares Franco, Setúbal.

Secretário da direção nacional - 147719 - João da Costa Gonçalves, Porto.

Secretário da área sindical - 141349 - Manuel Alves Fernandes, Porto.

Secretário-adjunto da área sindical - 142470 - António Augusto Magalhães Mesquita, Porto.

Secretário da área jurídica e disciplinar - 149404 - Leonel Madaíl dos Santos, Lisboa.

Secretário-adjunto da área jurídica e disciplinar - 139108 - Miguel Carlos Gomes Ferreira, Setúbal.

Secretário da área das relações públicas - 144245 - António José Fernandes de Carvalho Sobral, Chaves.

Secretário da área das relações públicas - 136775 - Jorge Roque de Matos, EPP - Torres Novas.

Secretário da área de relações externas - 147761 - José Joaquim Almeida da Costa, Setúbal.

Secretário da área de relações externas - 143739 - Horácio José Caramelo Pereira, Lisboa.

Secretário da área de relações externas - 139697 - Carlos Alberto Alves Reis, Faro.

Coordenador nacional de delegados sindicais - 138709 - Luís Manuel do Rosário Almeida, Aveiro.

Vice-coordenador nacional de delegados sindicais - 147904 - Henrique Barbosa Capa, Porto.

Coordenador regional de delegados sindicais da região Norte - 138171 - Álvaro Pereira das Graças, Bragança.

Coordenador regional de delegados sindicais da região Centro - 138414 - Carlos Alberto Neves Antunes Henriques, Aveiro.

Coordenador regional de delegados sindicais da região Sul - 142264 - Jorge Manuel Francisco, Lisboa.

Coordenador regional de delegados sindicais regiões aut. da Madeira e Açores - 147388 - José Nélio Pinto Correia, Madeira.

Suplentes:

141697 - Justino César Ribeiro Cerqueira, Porto.

140731 - António Arlindo Lima Barbosa, Porto.

138255 - João Manuel Meneses Balesteiro, Porto.

133603 - Arlindo Fernando Ribeiro Pinto, Porto.

Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos - STI - Eleição

Identidade dos membros da direção a 9 de novembro de 2015, para mandato de quatro anos.

Presidente - Paulo Alexandre Mendes Patrício Ferreira Ralha.

Vice-presidente - Nuno Edgar Cardoso Balacó Moreira.

Vice-presidente - José António Carvalho Moreno.

Vice-presidente - Luis Manuel Matos Barros Ferraz.

Tesoureiro - Nuno Miguel Martins Pires.

Secretário - Gonçalo João Ferreira Neves Monteiro Rodrigues.

Secretário - Nuno Miguel Gouveia Dias.

Secretário - Ana Carmina Santos Monteiro Gamboa.

Vogal - Amândio Dias Marques Alves.

Vogal - Hersília Armanda Martins Silva Oliveira.

Vogal - Vanda Cristina Mendes Bento.

Vogal - Manuel Armando Pinto Peixoto Novo.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Alteração

Alteração aprovada em 16 de novembro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2014.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede, natureza e fins

Artigo 1.º

1- A Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo, abreviadamente designada por AEEP, é uma associação de entidades titulares de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, que se rege pela

lei aplicável e pelos presentes estatutos.

2- Para efeitos destes estatutos, entende-se por entidade titular do estabelecimento de ensino a entidade sua proprietária ou aquela que é responsável pela sua administração.

Artigo 2.º

1- A AEEP durará por tempo indeterminado a partir de 5 de julho de 1975, data em que foi constituída.

2- A AEEP tem a sua sede em Lisboa, na Avenida dos Defensores de Chaves, 32, 1.º esquerdo, só podendo a assembleia geral transferi-la para qualquer outro local.

3- A AEEP poderá abrir delegações regionais sempre que tal se considere necessário à realização dos seus fins como associação.

Artigo 3.º

1- A AEEP é uma pessoa coletiva de direito privado, dota-

da da capacidade jurídica inerente à sua natureza e aos seus fins.

2- A AEEP é uma associação de âmbito nacional.

Artigo 4.º

1- São fins da AEEP:

a) Assegurar o desenvolvimento do ensino particular e cooperativo não superior, promovendo a defesa dos direitos e liberdades fundamentais no domínio da educação e do ensino e, designadamente, a liberdade de ensinar e de aprender, o direito de opção educativa e a igualdade de oportunidades e de condições de acesso e de frequência no quadro do sistema educativo;

b) Representar os seus associados perante o Estado e demais entidades públicas e privadas, na promoção e na defesa dos seus direitos e interesses legítimos;

c) Prestar serviços à comunidade empresarial do sector, promovendo o desenvolvimento e modernização do mesmo, incluindo a sua internacionalização.

2- Para a prossecução dos seus fins, incumbe, designadamente, à AEEP:

a) Promover e apoiar as ações que visem a modernização e o aperfeiçoamento do sistema educativo;

b) Pugnar pela elevação do nível científico cultural e pedagógico dos estabelecimentos de ensino dos seus associados, fomentando e apoiando projetos de inovação e experimentação educativa e pedagógica, bem como realizar ações de formação contínua dos respetivos agentes de ensino;

c) Defender a imagem e a importância do ensino particular e cooperativo no seio da comunidade;

d) Efetuar o estudo dos problemas respeitantes ao ensino particular e cooperativo não superior e promover a sua resolução junto das entidades competentes;

e) Colaborar no estudo, preparação e elaboração da legislação aplicável ao ensino particular e cooperativo não superior;

f) Pugnar pela criação de condições de igualdade de oportunidades de acesso e de frequência entre as escolas do ensino particular e cooperativo e as escolas do ensino estatal;

g) Criar mecanismos de cooperação e de apoio recíproco entre os estabelecimentos de ensino dos associados e entre estes e as demais escolas particulares e as escolas do ensino estatal;

h) Promover e apoiar os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e participar na sua avaliação externa, diretamente ou através de organismo que venha a ser criado para esse fim;

i) Negociar, por si ou através de confederação em que esteja filiada, as convenções coletivas de trabalho aplicáveis ao ensino particular e cooperativo não superior e outorgar os respetivos instrumentos contratuais;

j) Prestar aos associados o apoio técnico e a informação de que careçam;

k) Organizar congressos, feiras e exposições, promover negócios, investimentos, ações de modernização empresarial e a realização de missões empresariais, coordenar projectos de desenvolvimento das organizações do sector.

3- A AEEP pode filiar-se e/ou celebrar acordos de coope-

ração com organizações suas congéneres, nacionais e estrangeiras.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

1- Podem ser admitidos como associados da AEEP as pessoas, singulares ou coletivas, titulares de estabelecimentos de educação e/ou de ensino não superior reconhecidos nos termos da lei, que se identifiquem com os fins da associação.

2- Tanto o pedido de admissão na AEEP, como o de exoneração, são atos voluntários da exclusiva iniciativa e responsabilidade dos interessados.

3- O pedido de admissão implica, só por si e desde que formulado, a aceitação do disposto nestes estatutos e a observância dos regulamentos, acordos e demais decisões regularmente adotados até à data da admissão.

4- O pedido de admissão é apresentado pela entidade titular do estabelecimento de ensino à direção da AEEP, através de boletim próprio devidamente preenchido e instruído com cópia autenticada do documento comprovativo do reconhecimento oficial ou da autorização de funcionamento do(s) estabelecimento(s) de ensino.

5- Sendo a entidade titular do estabelecimento de ensino uma pessoa coletiva, o boletim deve ainda ser instruído com os seguintes elementos:

a) Cópia do pacto social, dos estatutos ou do ato constitutivo;

b) Carta-procuração, assinada pelo órgão competente, indicando a pessoa incumbida de assegurar a representação da entidade titular na AEEP e a qualidade em que o faz.

Artigo 6.º

1- Não podem ser admitidos como associados as entidades que:

a) Não possuam alvará ou outro título de reconhecimento ou autorização de funcionamento do estabelecimento de ensino, emitido pela entidade competente;

b) Tenham alguma vez sido declaradas em situação de falência fraudulenta;

c) Hajam sido excluídas da AEEP.

2- Os pedidos de readmissão de entidades abrangidas pelo disposto na alínea *c)* do número anterior deverão ser levados à assembleia geral, a quem compete apreciar as causas da exclusão e deliberar sobre a eventual readmissão do excluído.

Artigo 7.º

1. São direitos dos associados:

a) Participar, intervir e votar nas reuniões da assembleia geral;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos da associação;

c) Reclamar dos atos praticados pelos órgãos da associação que considerem lesivos dos seus direitos e interesses e recorrer das respetivas decisões para a assembleia geral;

d) Expressar livremente as suas opiniões em assuntos de

interesse geral e formular as propostas e sugestões que julguem de interesse para a solução dos problemas da associação e dos associados;

e) Ser informado sobre os atos praticados pelos órgãos da associação e tomar conhecimento, nos termos da lei e dos estatutos, da gestão administrativa e financeira da associação;

f) Solicitar o apoio da associação para a defesa dos seus direitos e interesses legítimos;

g) Requerer, nos termos da lei e dos estatutos, a convocação da assembleia geral;

h) Examinar as contas, os orçamentos, os livros de contabilidade, os livros de atas, os registos e demais documentos não confidenciais, nos termos previstos no número seguinte;

i) Pedir a exoneração de associado;

j) Utilizar as instalações e os serviços da associação, nos termos dos regulamentos aprovados.

2- Para efeitos de consulta pelos associados, os documentos referidos na alínea *h)* do número anterior devem ser disponibilizados no prazo de 15 dias a contar da data em que foi requerido o exame, bem como estar patentes na sede da associação durante os 15 dias que antecedem a reunião da assembleia geral de cuja ordem de trabalhos faça parte algum assunto que implique o conhecimento ou a análise dos mesmos.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

a) Desempenhar, com dedicação e zelo, os cargos para que forem eleitos e as tarefas de que forem incumbidos e não dificultar aos eleitos o exercício das respetivas funções;

b) Prestar colaboração ativa a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos da associação;

c) Defender os interesses da associação e zelar pelo seu bom nome e pelo bom nome dos restantes associados;

d) Cumprir os regulamentos e as obrigações decorrentes de compromissos, acordos e convenções validamente celebrados pela associação, designadamente as emergentes de convenções coletivas de trabalho;

e) Prestar aos órgãos da associação as informações por eles solicitadas, bem como aquelas que, embora não solicitadas, sejam de interesse para a associação;

f) Comparecer às reuniões da assembleia geral e às demais reuniões para que forem convocados;

g) Pagar, nos prazos estabelecidos, a joia, as quotas e demais taxas que forem devidas nos termos destes estatutos, dos regulamentos aprovados ou das deliberações validamente tomadas;

h) Comunicar, por escrito, à direção, no prazo de 20 dias, as alterações verificadas quanto à entidade titular do estabelecimento de ensino, à direção pedagógica deste, aos seus representantes na associação e quaisquer outras que respeitem à sua situação de associado;

i) Enviar aos serviços da AEEP, até novembro de cada ano, a informação estatística referente a alunos e docentes que envia ao ministério da educação e ciência.

Artigo 9.º

1- Incorre em responsabilidade disciplinar punível nos ter-

mos da lei e dos presentes estatutos o associado que violar os deveres que nessa qualidade sobre si recaem, bem como as disposições dos regulamentos validamente aprovados.

2- Pelas infrações cometidas podem ser aplicadas, consoante a sua gravidade, as seguintes sanções:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão dos direitos associativos por tempo determinado, não superior a um ano;

c) Exclusão, em caso de violação grave ou reiterada de deveres fundamentais.

3- Nenhuma sanção pode ser validamente aplicada sem prévia instauração de um procedimento disciplinar escrito em que seja dada ao associado a possibilidade de apresentar, por escrito, a sua defesa, concedendo-lhe para o efeito um prazo não inferior a dez dias úteis.

4- A competência para ordenar a instauração dos processos disciplinares e para aplicar as sanções pertence à direção, cabendo recurso para a assembleia geral das deliberações que apliquem as sanções previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 2.

Artigo 10.º

1- A exclusão e a exoneração do associado determinam a perda de todos os direitos inerentes a essa qualidade, salvo, no caso da exclusão, o direito de recurso nos termos estatutários e legais.

2- A exclusão e a exoneração não extinguem a responsabilidade do excluído ou exonerado pelos encargos emergentes do respetivo processo.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Órgãos sociais

Artigo 11.º

São órgãos da AEEP:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal;

d) O conselho geral.

SUBSECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 12.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos, tendo nela assento:

a) As próprias entidades titulares dos estabelecimentos de ensino ou os seus representantes estatutários ou legais;

b) Os diretores pedagógicos dos estabelecimentos de ensi-

no pertencentes a entidades associadas.

2- Não é permitida a delegação noutra associado ou em terceira pessoa dos poderes de representação e de votação na assembleia geral.

3- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos associativos os associados que não se encontrem suspensos e que tenham efetuado o pagamento de todas as quotas postas à cobrança até à data da reunião da assembleia geral.

Artigo 13.º

1- Por cada estabelecimento de ensino e em função do número de alunos que nele se matricularam no ano letivo em que se realiza a reunião da assembleia geral, cada associado dispõe do número de votos correspondentes a 1 % do número de alunos, arredondado à unidade, com um mínimo de 2 votos e um máximo 10 votos.

2- Os votos por estabelecimento a que cada associado tem direito são repartidos, em partes iguais, por cada uma das entidades referidas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo anterior, salvo nos casos referidos no número seguinte.

3- A entidade titular do estabelecimento ou o seu representante concentra a totalidade dos votos a que tem direito quando:

- a)* Exercer ela própria as funções de diretor pedagógico;
- b)* O estabelecimento de ensino não possuir órgão singular de direção pedagógica preenchido nos termos legais;
- c)* O diretor pedagógico não compareça à reunião da assembleia geral.

Artigo 14.º

Compete à assembleia geral:

- a)* Definir as grandes linhas de orientação da ação a desenvolver pela associação;
- b)* Eleger e destituir os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal;
- c)* Apreciar, discutir e votar o plano de atividades e o orçamento anuais, o relatório, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal;
- d)* Deliberar sobre as alterações dos estatutos e dos regulamentos por ela aprovados;
- e)* Aprovar, mediante proposta da direção, os critérios para a fixação dos montantes da joia, das quotas ou de quaisquer outras contribuições financeiras a pagar pelos associados;
- f)* Deliberar sobre a alienação ou oneração de bens imóveis da associação;
- g)* Deliberar sobre a fusão, transformação, cisão ou extinção da associação;
- h)* Deliberar sobre os recursos para ela interpostos nos termos estatutários;
- i)* Apreciar e votar as propostas que lhe forem apresentadas pela direção e pelos associados;
- j)* Exercer as demais competências previstas na lei e nestes estatutos.

Artigo 15.º

1- As reuniões da assembleia geral são dirigidas por uma mesa constituída por um presidente e dois secretários.

2- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral é

de três anos e é renovável.

3- Na falta ou impedimento de qualquer dos membros da mesa, compete à assembleia geral designar, na própria reunião, o respetivo substituto.

4- Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a)* Convocar e dirigir os trabalhos das respetivas reuniões, nos termos da lei e destes estatutos;
- b)* Conferir posse aos membros dos órgãos sociais.

5- Compete, em geral, aos secretários coadjuvar o presidente na condução dos trabalhos das reuniões e, em especial, preparar o expediente necessário, registar as presenças, escrutinar os votos e redigir as atas.

6- O presidente da mesa da assembleia geral pode participar e intervir, por direito próprio, nas reuniões de qualquer órgão social, mas sem direito de voto.

Artigo 16.º

1- A assembleia geral reúne mediante convocatória do presidente da mesa, dirigida por escrito a todos os associados com antecedência mínima de 15 dias, a qual deve indicar o dia, a hora e o local da reunião, bem como os assuntos incluídos na ordem de trabalhos.

2- A assembleia geral reúne, ordinariamente, uma vez por ano para discutir e votar o relatório e contas da gerência e o parecer do conselho fiscal e, extraordinariamente, sempre que for convocada pelo presidente da mesa, por iniciativa própria ou a pedido da direção, do conselho fiscal ou de, pelo menos, cinquenta associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- Quando convocada a pedido dos associados, a assembleia geral só pode reunir validamente se estiver presente a maioria dos subscritores do pedido ou a maioria dos seus representantes.

4- A assembleia geral não pode deliberar, em primeira convocatória, sem a presença de, pelo menos, metade dos associados ou dos seus representantes.

5- Excetuados os casos em que seja obrigatória por lei segunda convocatória, a assembleia geral pode funcionar, meia hora depois da marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados.

6- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, salvo nos casos em que a lei exija maior número de votos.

7- A votação é feita por referência a cada estabelecimento de ensino, sob a forma que a assembleia geral entender mais apropriada, exceto quando respeitar a eleições, caso em que terá de efetuar-se por escrutínio secreto.

8- Nenhum associado pode votar em matérias que lhe digam individualmente respeito ou em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

SUBSECÇÃO II

Direção

Artigo 17.º

1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e por quatro vogais.

2- Conjuntamente com os membros efetivos serão eleitos os suplentes do tesoureiro e dos quatro vogais.

3- A eleição dos membros da direção é feita por lista nominativa.

4- O mandato dos membros da direção é de três anos, podendo ser renovado sem limitação, com exceção do mandato do presidente, que apenas pode ser renovado por uma vez consecutiva.

5- O presidente é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente e os restantes membros, pelos respetivos suplentes.

Artigo 18.º

1- Compete à direção:

a) Promover, dinamizar, coordenar e dirigir as iniciativas e as ações necessárias à prossecução dos fins da associação;

b) Elaborar o plano de atividades, o orçamento, o relatório e contas de gerência e submetê-los à aprovação da assembleia geral;

c) Representar a associação perante o Estado e demais entidades, públicas ou privadas;

d) Admitir os associados, declarar a suspensão das respetivas inscrições, aceitar os pedidos de exoneração e aplicar as sanções disciplinares previstas nestes estatutos e demais regulamentos aprovados;

e) Designar os representantes da AEEP nos órgãos das associações ou confederações em que estiver filiada;

f) Organizar e dirigir os serviços da associação e contratar o pessoal necessário;

g) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais aplicáveis, as estatutárias e regulamentares, bem como as suas deliberações e as da assembleia geral;

h) Administrar o património da associação;

i) Negociar as convenções coletivas de trabalho aplicáveis ao ensino particular e cooperativo não superior e outros acordos ou contratos e outorgar os respetivos instrumentos, por si ou através de comissões negociadoras mandatadas para o efeito;

j) Aprovar os montantes das joias, das quotas e de outras contribuições financeiras a pagar pelos associados, de acordo com os critérios definidos pela assembleia geral;

k) Fixar a verba do fundo permanente de cada delegação regional e definir as despesas que podem ser satisfeitas por conta da mesma;

l) Criar comissões ou grupos de trabalho para o estudo de assuntos especializados ou para a execução de projetos específicos;

m) Exercer as demais competências atribuídas pela lei ou por estes estatutos.

2- Compete, em especial, ao presidente da direção:

a) Representar a associação, em juízo e fora dele;

b) Convocar as reuniões de direção, do conselho geral e dos departamentos e dirigir os respetivos trabalhos;

c) Coordenar e orientar a atividade e o funcionamento de direção.

Artigo 19.º

1- A direção reúne sempre que for convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, três dos seus membros.

2- Em regra, a direção deverá reunir, pelo menos, uma vez de dois em dois meses.

3- O presidente, o vice-presidente e o tesoureiro constituem a comissão permanente da direção, à qual incumbe assegurar de forma continuada a direção geral da associação.

4- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos votos dos seus membros, tendo o presidente voto de desempate.

5- As deliberações que envolvam compromissos e responsabilidades da associação para com terceiros, bem como aquelas que possam afetar os interesses de qualquer associado e que, por razões de urgência, sejam tomadas pela comissão permanente, devem ser submetidas a ratificação da direção na reunião imediata.

6- Das reuniões devem ser lavradas atas assinadas pelos membros da direção que nelas estiveram presentes.

Artigo 20.º

1- A associação obriga-se com a assinatura conjunta do presidente, ou do vice-presidente durante as ausências e impedimentos daquele, e de outro dos membros da direção.

2- Tratando-se de cheques, ordens de pagamento ou quaisquer outros documentos para movimento de depósitos bancários, títulos de crédito ou operações equivalentes, é obrigatória a assinatura do tesoureiro da direção ou de quem o substitua nessa função, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 38.º

SUBSECÇÃO III

Conselho geral

Artigo 21.º

1- O conselho geral é o órgão consultivo da AEEP destinado a coadjuvar e a aconselhar a direção na definição das linhas gerais da atuação a seguir para a prossecução dos fins da associação.

2- O conselho geral é composto:

a) Pelo presidente da mesa da assembleia geral;

b) Pelo presidente, vice-presidente e tesoureiro da direção;

c) Pelos antigos presidentes da direção nacional da associação;

d) Por oito a dez personalidades de reconhecido mérito no domínio do ensino particular e cooperativo, convidadas pelo presidente da direção, após proposta aprovada em assembleia geral.

e) Por um representante de cada departamento.

Artigo 22.º

Compete ao conselho geral:

a) Pronunciar-se sobre as questões respeitantes ao ensino particular e cooperativo que interessam à associação;

b) Analisar os problemas que se colocam à associação,

propor soluções e emitir recomendações, tendo em conta as preocupações específicas de cada tipo de estabelecimento de ensino;

c) Dar parecer sobre os assuntos que a direção entenda submeter à sua apreciação;

d) Eleger o seu presidente de entre os membros referidos na alínea d) do número 2 do artigo anterior.

Artigo 23.º

1- O conselho reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, cinco dos seus membros.

2- O conselho deverá reunir, pelo menos, de quatro em quatro meses.

3- O conselho pode funcionar estando presente a maioria dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

4- Das reuniões são lavradas atas que, depois de lidas e aprovadas, são assinadas pelo presidente.

5- A direção designará, de entre os funcionários da associação, aquele que prestará apoio ao conselho geral e servirá de secretário das suas reuniões.

SUBSECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 24.º

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, dois vogais efetivos e um suplente.

2- O mandato dos membros do conselho fiscal é de três anos e é renovável.

3- Compete ao presidente indicar o vogal que o substituirá nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 25.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a escrituração contabilística e os serviços de tesouraria da associação, sempre que o entenda necessário ou conveniente;

b) Emitir parecer sobre o relatório, o balanço e as contas de gerência anuais;

c) Velar pelo cumprimento das leis, dos estatutos e dos regulamentos aprovados;

d) Pronunciar-se sobre quaisquer assuntos da sua competência que sejam submetidos à sua apreciação pela assembleia geral ou pela direção.

2- Qualquer dos membros do conselho fiscal pode participar, sem direito de voto, nas reuniões da direção.

Artigo 26.º

1- O conselho fiscal reúne sempre que for convocado pelo presidente e, obrigatoriamente, uma vez por ano para analisar e dar parecer sobre o relatório, o balanço e as contas de gerência a apresentar à assembleia geral.

2- O conselho fiscal reúne com a maioria dos seus membros presente e as deliberações são tomadas por maioria dos

votos dos seus membros, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3- Das reuniões serão lavradas atas assinadas pelos membros presentes.

SUBSECÇÃO V

Disposições comuns

Artigo 27.º

1- São asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais.

2- Findo o mandato, os membros dos órgãos sociais permanecem no exercício dos respetivos cargos até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

Artigo 28.º

1- Os membros dos órgãos sociais, cujos pedidos de exoneração tenham sido aceites, são substituídos pelos suplentes eleitos e, não os havendo, por outros associados mediante cooptação deliberada pelo respetivo órgão.

2- A exoneração de metade ou mais dos membros eleitos de qualquer dos órgãos sociais obriga a nova eleição, devendo ser convocada para o efeito a assembleia geral no prazo máximo de sessenta dias.

3- A destituição dos membros eleitos de qualquer dos órgãos sociais só pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a qual devesse proceder à eleição de novos membros, no caso de ser aprovada a destituição.

4- O disposto nos números 1 e 2 é aplicável nos casos de cessação do exercício do cargo em consequência da exoneração ou da exclusão de associados da associação.

Artigo 29.º

1- Salvo quanto ao conselho geral, e incompatível o exercício simultâneo de mais de um cargo em órgãos sociais.

2- E igualmente interdito o exercício simultâneo de cargos no mesmo órgão social por cônjuges, parentes ou afins na linha reta e até ao segundo grau da linha colateral, bem como por pessoas ligadas pelo vínculo da adoção.

SECÇÃO II

Organização interna

Artigo 30.º

1- Para discussão e estudo de questões específicas de diferentes setores do ensino particular e cooperativo, a AEEP pode criar departamentos.

2- Os associados que o pretendam podem inscrever-se em um ou mais departamentos desde que se identifiquem com o seu setor de abrangência.

3- Os departamentos são criados e extintos por deliberação da assembleia geral.

4- As reuniões do departamento são convocadas pela dire-

ção, por sua iniciativa ou mediante solicitação do coordenador do departamento ou de 20 % dos associados inscritos no departamento.

5- Quando a iniciativa for do coordenador do departamento ou de 20 % dos associados inscritos no departamento, a direção dará seguimento ao pedido em prazo razoável.

Artigo 31.º

1- Compete ao departamento:

a) Eleger um coordenador do departamento para o representar no conselho geral;

b) Estudar as questões específicas do setor e aconselhar a direção da AEEP.

2- A reunião do departamento para eleição do seu coordenador deve realizar-se durante o mês seguinte às eleições para os corpos sociais da AEEP, ou à sua constituição, tendo o coordenador do departamento um mandato coincidente com o dos corpos sociais.

Artigo 32.º

1- Para coordenar e chefiar os serviços de apoio técnico e administrativo da associação, a direção poderá recrutar um diretor executivo entre profissionais com perfil adequado para o efeito.

2- O diretor executivo exerce as competências que lhe forem delegadas pela direção e participará, sem direito de voto, nas reuniões desta e da comissão permanente prevista no número 3 do artigo 19.º, bem como nas reuniões do conselho geral e dos departamentos.

CAPÍTULO IV

Gestão financeira

Artigo 33.º

1- São receitas da AEEP:

a) O produto das joias e das quotas pagas pelos associados;

b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;

c) O produto de doações, legados, heranças, aceites sempre a benefício de inventário, e de outros donativos;

d) As receitas da venda de bens e da prestação de serviços;

e) Quaisquer outros valores que legitimamente lhes sejam devidos.

Artigo 34.º

1- A joia de inscrição e a quota anual a pagar pelos associados são devidas por cada estabelecimento de ensino que lhes pertença e o respetivo montante deverá ser fixado em escalões definidos em função do número de alunos que o frequentam no início de cada ano letivo.

2- A primeira quota anual devida deve ser paga conjuntamente com a joia de inscrição e as subsequentes até ao final do primeiro trimestre do ano civil a que respeitam.

3- A falta de pagamento da joia impede a admissão do associado e a falta de pagamento da quota no prazo referido no número anterior determina a suspensão automática dos direitos associativos do associado devedor.

4- Serão excluídos, mediante deliberação da direção, os associados que, notificados para regularizar o pagamento de quotas devidas e vencidas, o não fizerem no prazo de 60 dias.

5- O valor da quota anual será atualizado em janeiro de cada ano, mediante deliberação da direção, por aplicação de taxa não superior à taxa de inflação apurada pelo Instituto Nacional de Estatística ou outro organismo equivalente que o venha a substituir.

Artigo 35.º

São despesas da associação todos os encargos decorrentes das atividades desenvolvidas para a prossecução dos seus fins, bem como os derivados do seu funcionamento, designadamente as despesas com pessoal, instalações e equipamentos.

Artigo 36.º

Os valores em numerário serão obrigatoriamente depositados, em nome da associação, em instituição bancária, não devendo existir em caixa montante superior àquele que a direção fixar para fazer face às despesas correntes e à satisfação de compromissos imediatos.

Artigo 37.º

1- A gestão financeira da associação subordinar-se-á ao orçamento aprovado pela assembleia geral.

2- Em caso de necessidade, pode a direção aprovar orçamentos suplementares, os quais dependem de parecer favorável do conselho fiscal e ficam sujeitos a ratificação posterior da assembleia geral.

3- O relatório e as contas de gerência devem ser submetidos a parecer do conselho fiscal até ao final do mês de fevereiro e a aprovação da assembleia geral até ao final do mês de março do ano seguinte àquele a que respeitam.

4- Os saldos da conta de gerência têm a aplicação que lhes for dada pela assembleia geral.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 38.º

Em caso de extinção da associação, compete à assembleia geral que a aprovar deliberar sobre a forma como deve proceder-se à liquidação do respetivo património, incumbindo desta a direção ou designando para o efeito uma comissão liquidatária, não podendo, em caso algum, os seus bens ser distribuídos pelos associados.

Artigo 39.º

1- Os presentes estatutos substituem, a partir da data em que entrarem em vigor, os aprovados em dez de maio de mil novecentos e oitenta e seis, incluindo todas as alterações posteriores.

2- Os presentes estatutos entram em vigor depois de cumpridas as formalidades exigidas por lei, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

Artigo 40.º

Os membros dos órgãos sociais eleitos ao abrigo dos anteriores estatutos da associação mantêm-se em funções até a tomada de posse dos membros dos órgãos sociais previstos nestes estatutos, cabendo-lhe exercer, durante esse período, as competências que lhes estão atribuídas.

Registado em 11 de dezembro de 2015 ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 130 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

About The Future, SA - ATF - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 4 e 5 de outubro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2014.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Formas de organização

SECÇÃO I

Âmbito, direitos e deveres

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os

trabalhadores pertencentes aos quadros de pessoal da empresa About The future, SA, adiante designada por ATF.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da ATF a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no ou na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património, nacionalidade, etnia, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas ou religiosas e filiação sindical.

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

3- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos;

- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
 - d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 59.º;
 - e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 60.º;
 - f) Eleger e ser eleito membro a comissão de trabalhadores;
 - g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral;
 - h) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º;
 - i) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
 - j) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberado;
 - k) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
- 4- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado nos seus direitos por nomeadamente, participar na constituição da comissão de trabalhadores, aprovação dos seus estatutos, eleger ou ser eleito.

SECÇÃO II

Organização do coletivo dos trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

CAPÍTULO II

Natureza, competência e funcionamento dos órgãos

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Natureza

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores em funções na ATF, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores definidos no 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, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

Artigo 6.º

Convocatória do plenário

- 1- O plenário pode ser convocado pela CT por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da ATF;
- 2- O requerimento previsto no número anterior deveser conter a indicação expressa da ordem de trabalhos;
- 3- A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados a afixação da informação escrita.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:
 - a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;
 - b) Apreciação e deliberação relativamente às despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Plenários de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar por local de trabalho ou sectoriais, sobre assuntos específicos do local ou do sector.

Artigo 11.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % trabalhadores da ATF, sem prejuízo do número 3.
- 2- As deliberações são validas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número 4.
- 3- Para a destituição da CT a participação mínima no plenário deve corresponder a 50 % dos trabalhadores da ATF.

4- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou dos seus membros.

5- O plenário é presidido pela CT.

Artigo 12.º

Sistemas 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 eleição e destituição da CT e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo estas votações nos termos da lei e pela forma indicada nestes estatutos.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 13.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre a destituição da CT ou dos seus membros;

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

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Natureza e competências

Artigo 14.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 15.º

Competência da CT

1- Compete à CT:

a) Defender os interesses e o exercício dos direitos dos trabalhadores;

b) Em geral exercer os direitos garantidos na Constituição da República e todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A CT pode submeter à deliberação dos respetivos plenários qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 16.º

Relações com a organização sindical

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

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

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

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

Artigo 18.º

Reuniões com o dirigente máximo ou órgão de direção do órgão ou serviço

1- A CT proporá ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF um calendário de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

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

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

Artigo 19.º

Direito a informação

1- O direito a informação abrange as seguintes matérias:

a) Plano e relatório de atividades;

b) Orçamento;

c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;

d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gestão e relatórios de gestão;

e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

2- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF.

3- Nos termos da lei, o dirigente máximo ou órgão de direção da ATF devem responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da

matéria assim o justificar.

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

5- O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias a realização dos fins que as justificam.

6- A CT poderá exigir ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF resposta por escrito, nos termos e prazos estabelecidos na lei.

7- A CT, sempre que entenda pertinente e nas matérias constantes do presente artigo, intervirá junto do dirigente máximo ou órgão de direção da ATF nomeadamente emitindo pareceres ou juízos críticos, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Devem ser precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos da ATF:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distancia no local de trabalho;

b) Elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço;

c) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;

d) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do órgão ou do serviço;

e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou contratos;

f) Quaisquer atos ou medidas que a lei preveja, ou venha a prever que devam ser precedidos de parecer escrito prévio da CT.

2- Os termos e os prazos aplicáveis à emissão de parecer prévio são os estabelecidos na lei.

Artigo 21.º

Reorganização de serviços

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

a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projetos de reorganização;

b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

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

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

e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de de-

duzir reclamações junto do dirigente máximo ou órgão de direção da ATF.

Artigo 22.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

Artigo 23.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da ATF.

2- A CT, no âmbito do controlo de gestão, tem direito a exercer os poderes nas matérias e nos termos previstos na lei.

SUBSECÇÃO III

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 24.º

Tempo para o exercício do voto

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

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

Reuniões no local de trabalho

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores exercerão o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite e cumprindo os requisitos estipulados na lei.

3- A CT comunicara a realização das reuniões referidas nos números anteriores ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF nos termos e cumprindo os requisitos previstos na lei, requerendo a disponibilização de instalações adequadas para o efeito.

Artigo 26.º

Ação da CT no interior do órgão ou serviço

A CT deve realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o

exercício das suas atribuições e direitos, exercendo o direito de livre acesso aos locais de trabalho, circulação nos mesmo e de contacto direto com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

Artigo 27.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT poderá afixar toda a informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, que a ATF deve pôr a sua disposição.

2- A CT poderá efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

Artigo 28.º

Apoio a CT

A CT solicitara à ATF o apoio necessário ao exercício das suas funções devendo esta por à disposição da CT ou sub-CT de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 29.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da ATF que sejam membros da CT dispõem do crédito de horas estabelecido na lei para o exercício das respetivas atribuições.

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

3- A CT solicitara ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF os créditos adicionais necessários para emitir os pareceres que, por imposição legal ou por conveniência da gestão daquele órgão ou de outras entidades públicas, lhe sejam solicitados.

4- O montante e utilização dos créditos referidos nos números 2, 3 e 4 pode ser objeto de regulamentação a acordar entre a CT e o dirigente máximo ou órgão de direção da ATF.

Artigo 30.º

Autonomia e independência da CT

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

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

Artigo 31.º

Proteção legal

Os membros da CT exercerão as suas funções, gozando

da proteção legal prevista na lei.

Artigo 32.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

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

Artigo 33.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

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

Artigo 34.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

A CT deverá garantir que suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior seja comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e em nenhum caso, impeça ou dificulte, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 35.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 30.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo.

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

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

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 36.º

Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da About The Future, SA, Zona industrial da Mitrena, polo industrial da Portucel, 2910-738 Setúbal.

Artigo 37.º

Composição

A CT é composta por um número de elementos que não excedam os seguintes:

- 1- A empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;
- 2- Empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;
- 3- Empresa com 201 trabalhadores a 500, três a cinco;
- 4- Empresa com 501 trabalhadores a 1000, cinco a sete;
- 5- Empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a onze.

Artigo 38.º

Duração do mandato

1- O mandato é de 3 anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

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

Artigo 39.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

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

Artigo 40.º

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

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista de suplentes a que pertencia o membro a substituir.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias.

3- A comissão eleitoral deve remeter para a CT a eleger todas as questões que a lei exija uma tomada de posição em nome da CT.

4- Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário que se pronunciará.

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.

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 esta sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Coordenação da CT

1- A atividade da CT é coordenada por um membro da CT eleito na primeira reunião deste órgão.

2- Compete ao membro eleito na alínea anterior nomear o seu secretariado executivo ao qual compete elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT é necessária a assinatura da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 44.º

Deliberações da CT

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

2- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com previa indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 46.º

Convocatória das reuniões

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

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

Artigo 47.º

Prazos da convocatória

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

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

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

Artigo 48.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente a apreciação do plenário o relatório das receitas e despesas da sua atividade se as houver.

Artigo 49.º

Destino do património em caso de extinção

Em caso de extinção da Comissão de trabalhadores todo o património reverterá a favor do CADPTS - Clube Associativo e Desportivo dos Trabalhadores da Portucel Setúbal, uma associação cultural, desportiva e recreativa, sem fins lucrativos, constituída pelos trabalhadores das empresas pertencentes ao Grupo Portucel e que prestem serviço no Complexo Industrial de Setúbal sito na Mitrena o qual tem a sua sede na Av. Luísa Todí, 33 1.º Letra D 2900-460, Setúbal.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Regulamento eleitoral

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

- 1- São eleitores todos os trabalhadores da ATF.
- 2- São elegíveis os trabalhadores pertencentes ao quadro de pessoal da empresa ATF.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- Os membros da comissão são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa segundo o princípio de representação proporcional.
- 3- Em caso de empate são repetidas as eleições com as listas em igualdade de votos, consecutivamente até haver um vencedor.

Artigo 52.º

Caderno eleitoral

- 1- Sempre que necessário, a CT solicitará a ATF a lista atualizada de trabalhadores, identificados pelo nome, agrupados pelos serviços e unidades pertencentes, para servir como caderno eleitoral.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto a consulta de todos os interessados.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral adiante designada por CE é composta por:

a) Três elementos, eleitos pela CT de entre os seus membros ou de entre os subscritores do ato eleitoral, se este for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores, sendo um deles designado presidente, tendo em conta os prazos previstos no artigo 53.º

b) O número de membros referido na alínea anterior será acrescido de um representante de cada candidatura a designar no ato da respetiva apresentação.

2- Na primeira reunião, que terá lugar no dia seguinte a data limite para entrega de candidaturas, a CE aprova o respetivo regulamento de funcionamento.

3- A CE convoca, preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua divulgação, registo e publicação.

4- As deliberações da CE serão tomadas por maioria simples sendo válidas desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

5- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade

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

7- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere a alínea a) do número 1, suspende-se após a finalização do ato eleitoral e termina com o cumprimento do referido no artigo 69.º

Artigo 54.º

Data e convocatória da eleição

1- A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respetiva data.

3- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto de votação.

4- 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.

5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF na mesma data em que for tomada pública, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue em protocolo.

Artigo 55.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidaturas a eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 100 ou 20 %.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

3- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 56.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista a CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do artigo 55.º, pelos preponentes.

3- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.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 cinco 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 preponentes, 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 58.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

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.

4- As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data

da eleição, as contas da respetiva campanha a CE que torna publica as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

Artigo 59.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se, pelo menos, 30 minutos antes do início e terminando pelo menos, 60 minutos após o termo do período do horário de trabalho ou quando todos os trabalhadores tiverem votado.

2- A votação, na medida do possível, realiza-se no local de maior concentração de votantes ou local de passagem de trabalhadores a designar pela CE.

3- A votação decorre durante todo o período de funcionamento de cada local de trabalho tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, sem prejuízo do disposto no número 1.

Artigo 60.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE, eleita nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 52.º

2- O ato eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da ATF, caso a CE deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 61.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior a data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 61.º a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionara como sigla, atribuída pela CE a cada um deles, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma secção de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior do local de trabalho ou acessos, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento normal dos serviços.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto pela CE.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 65.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.

3- Em local afastado da mesa o votante assina com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da secção que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

Artigo 66.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se como voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera como voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não esteja perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 67.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final tem lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação, ainda

que a votação tenha decorrido em horários diferentes, e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.

4- O apuramento global é realizado pela CE com base nas atas das mesas de voto.

5- A CE lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 2, proclamando os eleitos de acordo com os resultados apurados.

6- No prazo de 15 dias, a contar da data de apuramento global, a CE comunica o resultado da eleição ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF e afixa-o, juntamente com a cópia da respetiva ata, nos locais onde tiver havido votação.

Artigo 68.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário que o aprecia e delibera no prazo máximo de 30 dias.

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.

Artigo 69.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da ATF, nos termos do disposto nos números 3 e 4 do artigo 11.º e dos números seguintes.

2- Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

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

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

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

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

7- A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 13.º

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

Artigo 70.º

Registos e publicações referentes à CT

Dentro dos prazos previstos na lei, a CE dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, aos formalismos legais no que respeita e publicação dos eleitos para a CT ou substituição de algum destes e dos estatutos ou alterações aprovados.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 71.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo I do título II, respeitando as disposições legais aplicáveis.

Artigo 72.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II aplicam-se, com as necessárias adaptações, a qualquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

TÍTULO III

Disposições finais

Artigo 73.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1- Caso seja necessário a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos presentes estatutos, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na lei em vigor.

2- Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

Artigo 74.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor após cumpridos os formalismos legais e decorridos os prazos previstos na lei.

Registado em 15 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 94, a fl. 13 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

**Câmara Municipal de Arcos de Valdevez -
Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-

-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara de Arcos de Valdevez, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 4 de dezembro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 4 de março de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Arcos de Valdevez.
Morada: Praça Municipal, 4970-441 Arcos de Valdevez.»

Câmara Municipal de Ponte de Lima - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara de Ponte de Lima, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 4 de dezembro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 4 de março de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Ponte de Lima.
Morada: Praça da República, 4990-062 Ponte de Lima.»

Câmara Municipal de Melgaço - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Melgaço, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 4 de dezembro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 4 de março de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Melgaço.
Morada: Largo Hermenegildo Solheiro, 4960-551 melgaço.»

Câmara Municipal de Monção - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara de Monção, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 4 de dezembro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 4 de março de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Monção.
Morada: Largo Camões 4950-444 Monção.»

Câmara Municipal de Ponte da Barca - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara de ponte da Barca, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 4 de dezembro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 4 de março de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à

eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Ponte da Barca.
Morada: largo Dr. António José Lacerda, 4980-620 Ponte da Barca.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, realizada em 1 de outubro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 setembro de 2015.

Efetivos:

Ana de Jesus Branco de Melo de Amorim Ferreira
António Manuel Morganho Gualdrapa
João António Marques da Silva

Rodrigo Nascimento Maia
Susana Maria Marinho de Bastos Pinto Pina dos Santos

Suplentes:

Miguel Centeno da Costa Ferreira Brito
Cynthia Coquelet Pinto Mourão
Francisco Hubert Baeta Oliveira
João Manuel Pereira Martins
Telmo José Gonçalves Nunes

Registado em 15 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 135, a fl. 107 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

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Acompanhante de Crianças**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1)

Integração da UFCD 9182 - Enquadramento legal e princípios éticos e deontológicos no exercício da atividade de ama (25h)

Integração da UFCD 9183 - Desenvolvimento da criança dos 0 aos 3 anos - iniciação (25h)

Integração da UFCD 9184 - Saúde, nutrição, higiene, segurança, repouso e conforto da criança dos 0 aos 3 anos - regras básicas (50h)

Integração da UFCD 9185 - Cuidados de rotina diária e atividades promotoras do desenvolvimento da criança (25h)

Integração da UFCD 9186 - Modelos familiares e formas de parentalidade (25h)

Exclusão da UFCD 3245 - Assistência a crianças no domicílio - comportamentos e hábitos de higiene e alimentação (25h)

Exclusão da UFCD 3246 - Assistência a crianças no domicílio - hábitos de higiene (25h)

Exclusão da UFCD 3247 - Assistência a crianças no domicílio - alimentação da criança (25h)

Exclusão da UFCD 3248 - Assistência a crianças no domicílio - saúde e segurança (25h)

Exclusão da UFCD 3249 - Assistência a crianças no domicílio - primeiros socorros (25h)

Anexo 1:

9182	Enquadramento legal e princípios éticos e deontológicos no exercício da atividade de ama	Carga horária 25 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os requisitos e as condições para o acesso e exercício da atividade de ama. 2. Identificar os serviços e respostas sociais e educativas disponíveis para a 1.ª infância. 3. Utilizar os mecanismos de apoio e referência previstos na lei de proteção de crianças e jovens em perigo. 4. Reconhecer os princípios éticos e deontológicos no trabalho com crianças.
--------------------	--

Conteúdos

1. Legislação em vigor para o exercício da atividade de ama
 - 1.1. Conceito e objetivos da atividade
 - 1.2. Requisitos e condições para concessão, substituição e cancelamento da autorização para o exercício da atividade
 - 1.3. Regulamentos em vigor relativos às condições de higiene e de segurança habitacionais
 - 1.4. Requisitos relativos à organização do espaço físico e do equipamento e material necessários ao exercício da atividade
 - 1.5. Direitos e deveres das amas
 - 1.6. Processo individual da criança e processo da atividade de ama
2. Creche familiar
 - 2.1. Caracterização das condições, competências e acompanhamento das instituições de enquadramento
 - 2.2. Direitos e deveres da ama perante a instituição de enquadramento e a família/criança
3. Formas de contratualização da prestação de serviços
 - 3.1. Contratualização direta com a família
 - 3.2. Exercício da atividade de ama no âmbito de uma instituição de enquadramento
4. Serviços e respostas sociais e educativas para a 1.ª infância
 - 4.1. Sistema nacional de intervenção precoce
 - 4.2. Outras respostas sociais e educativas
 - 4.2.1. Creche
 - 4.2.2. Educação pré-escolar
5. Sistema de proteção de crianças e jovens em perigo
 - 5.1. Princípios da intervenção
 - 5.2. Funcionamento das comissões de proteção de crianças e jovens e sua competência territorial
 - 5.3. Mecanismos de apoio e de referência de maus tratos
 - 5.3.1. Identificação dos mecanismos de apoio e de referência: linhas telefónicas de ajuda e informação; forças de segurança; centros de saúde; núcleos de apoio à criança maltratada e família; comissões de proteção de crianças e jovens
 - 5.3.2. Como e quando referenciar situações de maus tratos
6. Princípios éticos e deontológicos no exercício da atividade de ama
 - 6.1. Respeito pelo superior interesse da criança
 - 6.2. Confidencialidade
 - 6.3. Integridade
 - 6.4. Responsabilidade
 - 6.5. Respeito pelas diferenças religiosas, culturais e socioeconómicas da criança e sua família
 - 6.6. Respeito pela vida privada da criança e sua família
 - 6.7. Dever de transparência e informação à família
 - 6.8. Dever de colaboração com a família na procura de soluções
 - 6.9. Dever de zelo
7. Particularidades da aplicação dos princípios éticos e deontológicos na atividade realizada no domicílio

9183	Desenvolvimento da criança dos 0 aos 3 anos - iniciação	Carga horária 25 horas
------	---	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconhecer as fases do desenvolvimento da criança dos 0 aos 3 anos. 2. Identificar os fatores condicionantes do desenvolvimento da criança dos 0 aos 3 anos. 3. Identificar os sinais de alerta relativos aos problemas de desenvolvimento da criança dos 0 aos 3 anos. 4. Reconhecer os tipos de alterações nas funções ou estruturas do corpo da criança dos 0 aos 3 anos.
--------------------	--

Conteúdos

1. Fases do desenvolvimento da criança dos 0 aos 3 anos
 - 1.1. Desenvolvimento físico e psicomotor
 - 1.2. Desenvolvimento cognitivo
 - 1.3. Desenvolvimento da linguagem
 - 1.4. Desenvolvimento sócio afetivo
 - 1.4.1. Vinculação: a criança e o adulto de referência
 - 1.4.2. Primeiros comportamentos sociais
 - 1.4.3. Segurança afetiva
 - 1.4.4. Curiosidade e ímpeto exploratório
 - 1.4.5. Autoestima
2. Fatores condicionantes do desenvolvimento da criança
3. Problemas de desenvolvimento: sinais de alerta
4. Crianças com alterações nas funções ou estruturas do corpo ou com risco grave de atraso de desenvolvimento

9184	Saúde, nutrição, higiene, segurança, repouso e conforto da criança dos 0 aos 3 anos – regras básicas	Carga horária 50 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar os cuidados básicos de saúde da criança. 2. Aplicar as regras básicas e normas de higiene, repouso, conforto, nutrição e segurança. 3. Identificar e implementar medidas de redução do risco de acidente. 4. Aplicar técnicas de primeiros socorros.
--------------------	--

Conteúdos

1. Saúde da criança
 - 1.1. Noção de saúde
 - 1.2. Tipos de doenças
 - 1.3. Formas e prevenção de contágio
 - 1.4. Sinais e sintomas da criança doente
 - 1.5. Medicamentos: regras de utilização e de administração
2. Plano Nacional de Vacinação
3. Cuidados de higiene do espaço habitacional, equipamento e material lúdico-didático
 - 3.1. Higienização, arrumação, organização e conforto dos espaços utilizados
 - 3.2. Higienização e arrumação dos equipamentos utilizados
 - 3.3. Higienização e arrumação dos materiais lúdico-didáticos utilizados
 - 3.4. Prevenção de contaminações
4. Cuidados de higiene da criança
 - 4.1. Regras básicas diárias
 - 4.2. Hábitos de higiene
5. Cuidados de conforto e repouso da criança

6. Necessidades nutricionais
 - 6.1. Alimentação equilibrada
 - 6.2. Elementos da dieta alimentar
 - 6.3. Regimes alimentares da criança (situações de doença, alergias, intolerâncias e outras)
 - 6.4. Dificuldades de alimentação
 7. Higiene e segurança alimentar
 - 7.1. Princípios básicos
 - 7.2. Higienização, preparação e acondicionamento de alimentos
 8. Prevenção de acidentes
 - 8.1. Regras de segurança do espaço habitacional, equipamento e material lúdico-didático de acordo com a legislação em vigor
 - 8.2. Principais causas de acidentes domésticos:
 - 8.2.1. Tipo de acidentes, locais e condições de ocorrência e produtos, artigos e/ou equipamentos envolvidos
 - 8.2.2. Influência das características dos espaços, produtos e equipamentos e os comportamentos dos adultos
 - 8.2.3. O desenvolvimento da criança, suas características e a sua relação com a ocorrência de acidentes
 - 8.3. Medidas de prevenção dos acidentes
 - 8.3.1. Comportamento dos adultos
 - 8.3.2. Adaptação do ambiente e organização do espaço
 - 8.3.3. Seleção e organização das atividades
 - 8.3.4. Escolha, utilização e manutenção dos artigos, mobiliário, equipamentos e brinquedos
 - 8.3.5. Utilização de equipamentos de proteção pessoal
 - 8.4. Estratégias de prevenção dos acidentes ao longo do desenvolvimento da criança
 - 8.4.1. Em casa (quedas, afogamentos, queimaduras, intoxicações, asfixia e estrangulamento, outros traumatismos)
 - 8.4.2. No transporte no automóvel
 - 8.4.3. Na escolha de artigos de puericultura, brinquedos e produtos de proteção/adaptação da casa
 9. Primeiros socorros
 - 9.1. Acidentes de pele
 - 9.2. Acidentes do esqueleto
 - 9.3. Acidentes digestivos
 - 9.4. Acidentes circulatórios
 - 9.5. Acidentes respiratórios
 - 9.6. Acidentes por corrente elétrica
 - 9.7. Técnicas de imobilização do corpo
 - 9.8. Atitudes e primeiros socorros face a situações específicas
 - 9.9. Organização da mala de primeiros socorros
 - 9.10. Opção pelo serviço de assistência apropriado
-

9185

Cuidados de rotina diária e atividades promotoras do desenvolvimento da criança

Carga horária
25 horas

Objetivo(s)

1. Identificar os materiais lúdico-didáticos e equipamentos necessários para o exercício da atividade de ama.
2. Planificar as rotinas diárias e as atividades promotoras do desenvolvimento das crianças.
3. Desenvolver as atividades lúdico-didáticas relacionando-as com o quotidiano das crianças na família e comunidade.
4. Reconhecer a importância da integração dos valores e princípios educativos na atividade de ama.

Conteúdos

1. Formas de organização do espaço físico, do equipamento e material necessário ao exercício da atividade de ama
2. Desenvolvimento das rotinas com as crianças
 - 2.1. Entrada, acolhimento e saída das crianças e familiares
 - 2.2. Cuidados de higiene
 - 2.3. Apoio na alimentação
 - 2.4. Descanso
 - 2.5. Cuidados em situação de doença ou acidente
3. Atividades promotoras do desenvolvimento com crianças dos 0 aos 3 anos
 - 3.1. Jogos sensoriomotores
 - 3.2. Jogos relacionais ou funcionais
 - 3.3. Jogos de construção
 - 3.4. Jogos simbólicos ou «faz de conta»
 - 3.5. Jogos de linguagem: histórias, lengalengas, destrava línguas, canções, outras
4. Planeamento das rotinas diárias e das atividades promotoras do desenvolvimento
 - 4.1. Importância do brincar no contexto da relação e dos cuidados diários à criança
 - 4.2.1. Papel do adulto no brincar
 - 4.2.2. Socialização e autonomização da criança
 - 4.2.3. Descoberta do mundo natural
 - 4.2. Importância da garantia da continuidade das rotinas da criança na ama e na família
 - 4.3. Intencionalidade educativa no trabalho com crianças dos 0 aos 3 anos
 - 4.4. Estratégias de implementação das rotinas e atividades
 - 4.5. Regras e limites

9186

Modelos familiares e formas de parentalidade

Carga horária
25 horas

Objetivo(s)

1. Identificar os modelos familiares e as diferentes formas de parentalidade.
2. Colaborar com a família na defesa do superior interesse da criança.
3. Conciliar a vida familiar com a atividade de ama.

Conteúdos

1. Evolução e perspetivas da dinâmica familiar
2. Diversidade de modelos familiares
3. Formas de parentalidade: biológica, adoção, apadrinhamento civil, acolhimento familiar e tutela
4. Colaboração com a família
 - 4.1. Estilos educativos parentais
 - 4.2. Adaptação a diferentes contextos familiares
 - 4.3. Estratégias de gestão e prevenção de conflitos
5. Conciliação da vida familiar e vida profissional