

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do setor das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e cerca de 80 empresas, que representam mais de 70 % do setor.

Cláusula 2.ª

Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, e altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2023 e 1 de janeiro de 2024.

3- A revisão poderá ser feita:

a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;

b) Decorridos 20 meses após a referida data no que respeita ao clausulado geral.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

- 9- (...)
- 10- (...)

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) (...);
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 11 e 10;
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 13 e 12.
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 6.^a

Estágio ou tirocínio - Conceito

- 1- Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem nos termos deste CCT.
- 2- É dispensado o período experimental para os trabalhadores que, após concluírem estágio ou tirocínio, venham a celebrar contrato de trabalho com a mesma entidade patronal.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- (...)
- 2- O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10 e 9, terá direito a um subsídio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.
- 3- (...)

Cláusula 58.^a

Reclassificação profissional

- 1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os anteriores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».
- 2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter 13 níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:
 - Anteriores níveis 1 e 2 - Atual nível 1;
 - Anterior nível 3 - Atual nível 2;
 - Anterior nível 4 - Atual nível 3;
 - Anterior nível 5 - Atual nível 4;
 - Anterior nível 6 - Atual nível 5;
 - Anterior nível 7 - Atual nível 6;
 - Anterior nível 8 - Atual nível 7;
 - Anterior nível 9 - Atual nível 8;
 - Anterior nível 10 - Atual nível 9;
 - Anterior nível 11 - Atual nível 10;
 - Anterior nível 12 - Atual nível 11;

- Anterior nível 13 - Atual nível 12;
- Anterior nível 14 - Atual nível 13.

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 830,00 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 511,00 €
11	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. ^a	1 253,00 €
10	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. ^a	1 112,00 €
9	Técnico administrativo Técnico de suporte de helpdesk Chefe de cafeteria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório a Técnico de vendas	995,00 €
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1. ^a Encarregado de refeitório b Assistente administrativo 1. ^a Pasteleiro 1. ^a	956,00 €
7	Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente	891,00 €
6	Assistente administrativo 2. ^a Motorista ligeiros Pasteleiro 2. ^a Prospector de vendas Subencarregado refeitório	873,00 €
5	Cozinheiro 2. ^a	848,00 €

4	Cozinheiro 3. ^a Despenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. ^a	802,00 €
3	Chefe de copa Despenseiro B Preparador/embalador	773,50 €
2	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. ^a Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições	768,00 €
1	Ajudante despenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório Empregado balcão 2. ^a Estagiário administrativo Assistente de restauração	762,00 €

1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 958,10 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 616,77 €
11	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. ^a	1 340,71 €
10	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. ^a	1 189,84 €

9	Técnico administrativo Técnico de suporte de <i>helpdesk</i> Chefe de cafetaria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório A Técnico de vendas	1 064,65 €
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1. ^a Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1. ^a Pasteleiro 1. ^a	1 022,92 €
7	Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente	953,37 €
6	Assistente administrativo 2. ^a Motorista ligeiros Pasteleiro 2. ^a Prospetor de vendas Subencarregado refeitório	934,11 €
5	Cozinheiro 2. ^a	907,36 €
4	Cozinheiro 3. ^a Dispenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. ^a	858,14 €
3	Chefe de copa Dispenseiro B Preparador/embalador	827,65 €
2	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. ^a Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições	821,76 €
1	Ajudante dispenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório Empregado balcão 2. ^a Estagiário administrativo Assistente de restauração	815,00 €

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

Artigo 2.º

IRCT

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do setor das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e cerca de 80 empresas, que representam mais de 70 % do setor.

Cláusula 2.ª

Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, e altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2023 e 1 de janeiro de 2024.

3- A revisão poderá ser feita:

a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;

b) Decorridos 20 meses após a referida data no que respeita ao clausulado geral.

4- A proposta de revisão para ser válida, deverá ser remetida por carta registada, com aviso de receção, às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção da proposta.

6- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

9- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem proposta aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissionalCláusula 4.^a**Condições de admissão - Princípio geral**

- 1- Para os casos previstos na lei ou nesta convenção são condições gerais mínimas de admissão:
- Idade mínima de 16 anos completos;
 - Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, exceto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
 - Nas profissões em que é exigida, a posse de carteira profissional ou documento comprovativo de que foi requerida.
- 2- A comprovação pelo trabalhador de que requereu a carteira profissional tem de ser feita até 30 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem a entidade a entidade patronal a poder receber.

Cláusula 5.^a**Período experimental**

- 1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 11 e 10;
 - 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 13 e 12.
- 2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
- 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - 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- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.
- 4- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.
- 5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
- 6- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
- 7- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 6.^a**Estágio ou tirocínio - Conceito**

- 1- Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem nos termos deste CCT.
- 2- É dispensado o período experimental para os trabalhadores que, após concluírem estágio ou tirocínio, venham a celebrar contrato de trabalho com a mesma entidade patronal.

CAPÍTULO III

Dos direitos, deveres e garantias das partesCláusula 7.^a**Deveres do empregador**

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- o) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 8.^a**Deveres do trabalhador**

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade pessoal e da função que desempenha;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Não conceder créditos sem que tenha sido, para isso especialmente autorizado;
- k) Registrar as suas entradas e saídas;
- l) Comparecer aos exames médicos de admissão, periódicos ou ocasionais;
- m) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

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

Cláusula 9.^a**Garantias do trabalhador**

- 1- É proibido à entidade patronal:
- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
 - c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
 - d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.^a;
 - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem acordo deste, salvo as exceções previstas nesta convenção;
 - f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade.
- 2- A atuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

Cláusula 10.^a**Consumo abusivo de álcool ou drogas**

- 1- A entidade empregadora deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.
- 2- A entidade empregadora deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.
- 3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, e mediante acordo da entidade sindical outorgante, a entidade empregadora poderá criar, através de regulamentação, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores, com observância de todas as garantias legais dos trabalhadores.

Cláusula 11.^a**Baixa de categoria**

- 1- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que foi promovido, quando tal mudança for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador; e, ainda, com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.
- 2- O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente, nos termos do número 1.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalhoCláusula 12.^a**Período diário e semanal de trabalho**

- 1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, o período diário e semanal de trabalho será de 40 horas semanais distribuídas por 5 ou 6 dias, de acordo com as seguintes alíneas:
- a) Para profissionais de escritório, informáticos e técnicos ligados à gestão administrativa, oito horas diárias, em cinco dias semanais;
 - b) Para os trabalhadores que prestam serviço nos estabelecimentos de confeção e fábricas de refeições, quarenta horas semanais em cinco dias;
 - c) Para os trabalhadores indicados na alínea anterior, podem ser praticados horários de quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e por escrito.
- 2- Porém, em termos médios, por referência a um período máximo de quatro meses, podem os trabalhadores, praticar horários diários até doze horas, sem que o trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Nos termos previstos no número anterior, os trabalhadores não podem exceder 50 horas em média num período de dois meses.

Cláusula 13.^a

Intervalos de horário de trabalho

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior uma hora nem superior a cinco horas.

2- Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3- O período destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

Cláusula 14.^a

Horários especiais

1- O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho noturno, exceto no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00.

2- O período de trabalho diário do menor com idade igual ou superior a 16 anos, deve ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, por forma a que não preste mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

3- Se o menor tiver idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de onze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

4- Ao trabalhador estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 15.^a

Horário concentrado

1- O período de trabalho normal diário pode ter aumento, por acordo, entre trabalhador e entidade empregadora, até, no máximo, 4 horas diárias:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com 3 dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias.

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois 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- O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer retribuição especial.

Cláusula 16.^a

Alteração do horário

1- A entidade empregadora pode alterar o horário de trabalho, quando se verifique necessidade imperiosa de tal mudança, ou quando haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores.

2- Não se considera alteração, a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

3- Os acréscimos de despesas de transporte que se verifiquem para o trabalhador ou trabalhadores, resultantes da alteração do horário decidido pela entidade empregadora, constituirão encargo desta.

Cláusula 17.^a

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo por limite 200 horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar, e sem prejuízo dos números 2 e 3 da cláusula 15.^a

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, ou pagamento em dinheiro nos termos da cláusula 23.^a cabendo ao empregador a escolha da respetiva modalidade a adotar.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em regime de banco de horas com a antecedência mínima de sete dias relativamente à data de entrada em vigor do mencionado regime.

4- O trabalhador deve usufruir da redução do tempo de trabalho prestado em regime de banco de horas, mediante comunicação do empregador com a antecedência mínima de sete dias relativamente à data em que este pretende aplicar a redução do tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horário parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão estar isentos do cumprimento do horário de trabalho o trabalhador que nisso acordem.

2- O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10 e 9, terá direito a um subsídio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

3- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária efetiva, com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- O cálculo da remuneração normal deve ser feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rm = Valor da retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

3- Cada trabalhador pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 200 horas suplementares.

Cláusula 21.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; Porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido no número anterior por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

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

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

Cláusula 22.^a**Deslocações em serviço**

1- Os trabalhadores que no âmbito das respetivas funções se desloquem em serviço das empresas terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho-de-ferro, avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina por cada quilómetro demonstradamente percorrido quando transportados em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos, justificativos e comprovativos das despesas, podendo estes ser substituídos pela entrega de ajudas de custo, nos moldes legalmente previstos, e após exibição do respetivo formulário.

2- Sempre que o trabalhador se desloque em serviço da empresa, deverá esta abonar previamente um valor estimado e acordado entre as partes.

3- Nas grandes deslocações a entidade empregadora deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

Cláusula 23.^a**Local de trabalho**

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador, ou outro que lhe venha a ser definido posteriormente pela empresa, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 24.^a**Transferência definitiva do local de trabalho**

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal desde que o mesmo se situe num raio de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador, se existir motivo grave prévia e devidamente justificado pela entidade patronal.

3- Verificada a impossibilidade real da situação prevista no número anterior, ou seja a inexistência de um estabelecimento no referido raio, os 35 km contar-se-ão a partir do anterior local de trabalho.

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

- a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;
- b) Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho com os colegas, ou com os superiores hierárquicos;
- c) Nos casos de tomada de concessão nos 30 dias iniciais, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão da nova concessionária;
- d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma entidade.

5- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou se resultar do encerramento parcial ou total desse estabelecimento.

6- A decisão de transferência do local de trabalho, nos termos do número 5, tem de ser comunicada ao trabalhador, de forma fundamentada, e por escrito, com 30 dias de antecedência; salvo, motivos justificativos alheios à empresa, sendo neste caso, a comunicação efetuada ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 25.^a**Transferência temporária de local de trabalho**

1- É permitida a transferência temporária do local de trabalho do trabalhador, num limite de 35 km de distância, desde que haja acordo, nas seguintes situações:

- a) Ausência imprevista de trabalhador;
- b) Substituição de trabalhador em situação de suspensão de contrato;
- c) Substituição de férias;
- d) Reestruturação das equipas de trabalho, que visem dinamizar a rentabilidade da unidade ou a satisfação do cliente.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriadosCláusula 26.^a**Descanso semanal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2- Para os empregados administrativos o descanso semanal será ao sábado e domingo, salvo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3- Para os restantes demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

4- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal.

5- Sempre que possível, a entidade patronal proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 27.^a**Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2- Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dias de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes. Tal direito existirá, ainda, independentemente do número de horas de trabalho prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja propositadamente chamado à empresa para prestar trabalho. Em qualquer dos casos, o período de três dias poderá ser alargado desde que as conveniências de serviço o justifiquem.

3- Salvo acordo entre as partes, o alargamento do período de três dias não poderá exceder um mês.

Cláusula 28.^a**Feriados**

1- Os feriados obrigatórios são os previstos na legislação vigente.

2- Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes dias:

a) O feriado municipal da localidade em que esteja fixado o local de trabalho;

b) A Terça-Feira de Carnaval, ou outro dia à escolha quando o estabelecimento não encerre.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade empregadora.

SECÇÃO II

FériasCláusula 29.^a**Férias - Princípios gerais**

Aplicam-se as normas do Código do Trabalho quanto a direito a férias, aquisição do direito a férias, duração do período de férias e alteração do período de férias.

Cláusula 30.^a**Escolha da época das férias**

- 1- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de maio a 31 de outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.
- 3- O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com o dia feriado.
- 4- Na fixação das férias a entidade patronal observará uma escala rotativa de modo a permitir anual e consecutivamente a utilização de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.
- 5- Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará em local visível na empresa.
- 6- O disposto no número 2 não se aplica às microempresas.

Cláusula 31.^a**Retribuição das férias**

- 1- Durante as férias o trabalhador mantém o seu direito à retribuição.
- 2- No ano da transferência de concessão, o pagamento da retribuição de férias será dividido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos:
 - a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o gozo das férias;
 - b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor da remuneração de férias a que houver direito, até final do ano civil;
 - c) Por negociação entre o novo empregador e o trabalhador, poderá ser substituído o pagamento transcrito na alínea anterior, pelo gozo de dias de férias, desde que estes não excedam os 30 dias úteis, na soma das férias gozadas com o anterior empregador e as que o novo empregador lhe conceda.

Cláusula 32.^a**Subsídio de férias**

- 1- O trabalhador tem direito ao respetivo subsídio de férias, de acordo com o que está previsto no Código do Trabalho.
- 2- No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias será devido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.
 - a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias;
 - b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pelo anterior empregador.

Cláusula 33.^a**Alimentação nas férias**

- 1- Quando a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar.
- 2- No caso referido no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal a sua opção, com pelo menos 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias, de pretender tomar as suas refeições no estabelecimento durante o período de férias.

SECÇÃO III

FaltasCláusula 34.^a**Comunicação e prova das faltas justificadas**

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

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

8- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sendo que a prova da situação de doença é feita por estabelecimentos hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico a requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

9- No caso da Segurança Social não indicar o médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador e em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

10- No caso de incumprimento das obrigações do número 1, bem como de oposição à fiscalização referida nos números 8 e 9, as faltas são consideradas injustificadas e a apresentação de declaração médica com intuito fraudulento constitui justa causa de despedimento.

Cláusula 35.^a**Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

Cláusula 36.^a**Efeitos das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam a 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) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As previstas na alínea *j)* do número 1 da cláusula 38.^a;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente, para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h)* da cláusula 38.^a, as faltas justificadas conferem no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 37.^a**Consequências das faltas não justificadas**

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

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

3- 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 os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas dadas pelos motivos previstos no número 1 da cláusula 38.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar

Cláusula 38.^a**Desconto das faltas**

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas de trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a fórmula indicada no número 2 da cláusula 23.^a

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 39.^a**Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

SECÇÃO I

Remuneração pecuniária

Cláusula 40.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores terão direito a auferir um subsídio de Natal, de valor igual ao da sua retribuição de base, e de acordo com o estatuído no Código do Trabalho. Este subsídio será impreterivelmente pago, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.

2- No mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade, o trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.

3- No mês em que se opera a transmissão de estabelecimento ou unidade, a entidade empregadora que detenha a relação laboral, entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

Cláusula 42.^a

Abono para falhas

1- Os profissionais que tenham caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas, correspondente a 10 % da remuneração mínima pecuniária da base fixada, na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador caixa.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

SECÇÃO II

Alimentação

Cláusula 43.^a

Princípio do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores, abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

Cláusula 44.^a

Fornecimento de alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo equivalente pecuniário previsto no anexo I.

Cláusula 45.^a**Refeições que constituem a alimentação**

- 1- As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar e a ceia.
- 2- As refeições identificadas no número anterior são constituídas de acordo com as características das refeições fornecidas no estabelecimento.
- 3- Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.
- 4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham atividade para além das 23h00.

Cláusula 46.^a**Tempo destinado às refeições**

- 1- As horas de refeição são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.
- 2- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.
- 3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se o trabalhador concordar expressamente com outro momento para o seu fornecimento.
- 4- Nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.
- 5- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11h00.

Cláusula 47.^a**Alimentação especial**

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial, deverá, mediante apresentação da prescrição médica, validada pelo médico do trabalho, requerer à sua chefia essa mesma alimentação, com cinco dias de antecedência, ou, na impossibilidade de atribuição em espécie, ao subsídio previsto no anexo I.

Cláusula 48.^a**Valor pecuniário da alimentação**

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em algum caso ser deduzido no salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é o previsto no anexo I.

Cláusula 49.^a**Casos em que deixa de ser prestada a alimentação**

Nos casos previstos na cláusula 47.^a, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie por facto que não lhes seja imputável, esta será substituída pelos montantes previstos na tabela B para o valor pecuniário da alimentação do anexo I, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato entre a concedente e a concessionáriaCláusula 50.^a**Cessação do contrato entre a concedente e a concessionária**

- 1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.

2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do *terminus* de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigará-se a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos no número 3 da presente cláusula, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categorias profissionais;
- c) Horários de trabalho praticados;
- d) Situação sindical de cada trabalhador;
- e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;
- f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;
- g) Situação contratual;
- h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;
- i) Mapa de plano de férias;
- j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;
- k) Situação relativa à medicina no trabalho;
- l) Registos de disciplina;
- m) Registo da formação ministrada nos últimos 3 anos;
- n) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos deste CCT.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 51.^a

Indumentária

- 1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal.
- 2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do local de trabalho e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização do estabelecimento.
- 3- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 52.^a

Utensílios partidos

Não é permitido descontar na retribuição do trabalhador o valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante de tais ocorrências.

Cláusula 53.^a**Objetos perdidos**

- 1- Os trabalhadores deverão entregar à direção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.
- 2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.

Cláusula 54.^a**Comissão paritária**

- 1- Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos nomeados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) e outros dois elementos nomeados pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP).
- 2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, quais os seus representantes.
- 3- Compete à comissão paritária a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.
- 4- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.
- 5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante da presente convenção quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.
- 7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto um representante do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.
- 8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores sem direito a voto.

Cláusula 55.^a**Manutenção de direitos adquiridos**

Da aplicação da presente convenção não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de nível ou alteração de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser observadas, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.^a

Cláusula 56.^a**Polivalência de funções**

- 1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional.
- 2- Os trabalhadores em polivalência têm direito a auferir a remuneração do nível superior respeitante às funções efetivamente desempenhadas.
- 3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 57.^a**Caráter globalmente mais favorável**

As partes consideram expressamente este CCT mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva que substitui nos termos da cláusula 3.^a

Cláusula 58.^a**Reclassificação profissional**

- 1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os anteriores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».
- 2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter 13 níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:

- Anteriores níveis 1 e 2 - Atual nível 1;
- Anterior nível 3 - Atual nível 2;
- Anterior nível 4 - Atual nível 3;
- Anterior nível 5 - Atual nível 4;
- Anterior nível 6 - Atual nível 5;
- Anterior nível 7 - Atual nível 6;
- Anterior nível 8 - Atual nível 7;
- Anterior nível 9 - Atual nível 8;
- Anterior nível 10 - Atual nível 9;
- Anterior nível 11 - Atual nível 10;
- Anterior nível 12 - Atual nível 11;
- Anterior nível 13 - Atual nível 12;
- Anterior nível 14 - Atual nível 13.

ANEXO I

A) Subsídio de alimentação

1- No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confeção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal cujo valor é de 131,84 €, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2- As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

B) Valor pecuniário da alimentação

- 1- Valor das refeições completas/mês 35,02 €.
- 2- Valor das refeições avulsas:
- Pequeno-almoço 0,98 €;
 - Almoço, jantar ou ceia completa 3,61 €.

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 830,00 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 511,00 €
11	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. ^a	1 253,00 €
10	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. ^a	1 112,00 €

9	Técnico administrativo Técnico de suporte de helpdesk Chefe de cafetaria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório A Técnico de vendas	995,00 €
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1. ^a Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1. ^a Pasteleiro 1. ^a	956,00 €
7	Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente	891,00 €
6	Assistente administrativo 2. ^a Motorista ligeiros Pasteleiro 2. ^a Prospetor de vendas Subencarregado refeitório	873,00 €
5	Cozinheiro 2. ^a	848,00 €
4	Cozinheiro 3. ^a Dispenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. ^a	802,00 €
3	Chefe de copa Dispenseiro B Preparador/embalador	773,50 €
2	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. ^a Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições	768,00 €
1	Ajudante dispenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório Empregado balcão 2. ^a Estagiário administrativo Assistente de restauração	762,00 €

1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 958,10 €
12	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 616,77 €
11	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. ^a	1 340,71 €
10	Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2. ^a	1 189,84 €
9	Técnico administrativo Técnico de suporte de helpdesk Chefe de cafetaria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Encarregado de refeitório A Técnico de vendas	1 064,65 €
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1. ^a Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1. ^a Padeiro 1. ^a	1 022,92 €
7	Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente	953,37 €
6	Assistente administrativo 2. ^a Motorista ligeiros Padeiro 2. ^a Prospetor de vendas Subencarregado refeitório	934,11 €
5	Cozinheiro 2. ^a	907,36 €

4	Cozinheiro 3. ^a Despenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3. ^a	858,14 €
3	Chefe de copa Despenseiro B Preparador/embalador	827,65 €
2	Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1. ^a Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições	821,76 €
1	Ajudante despenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório Empregado balcão 2. ^a Estagiário administrativo Assistente de restauração	815,00 €

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

ANEXO III

Definição técnica das categorias

Ajudante de despenseiro - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e na limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e de descarga

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

Assistente de direção - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

Assistente de restauração - É o trabalhador que, para além das funções de empregado de refeitório, pode executar, de forma acessória, o auxílio na confeção sob a orientação técnica de um cozinheiro, preparando

legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção, prepara sopas, acompanhamentos e sobremesas simples. Requisita, controla e distribui a alimentação que requisitou aos setores de produção, designadamente a alimentação dietética específica, prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a sua distribuição e entrega, arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem.

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

Chefe de cafetaria - É o profissional que, numa cafetaria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros setores de serviço: colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de compras/ecónomo - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas aquisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de pastelaria - É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Chefe de sala de preparação - É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

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

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

Contabilista - É o trabalhador que acompanha, supervisiona e avalia o desempenho, providenciando um acompanhamento regular às equipas sob a sua responsabilidade; assegura: a receção, tratamento contabilístico de todos os documentos relacionados com a contabilidade da empresa, a análise das contas por forma a garantir que representam de forma verdadeira e apropriada a situação patrimonial e os resultados da empresa, a elaboração dos relatórios mensais e anuais com base nos dados contabilísticos, o cumprimento das obrigações fiscais e o acompanhamento fiscal.

Controlador - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados trabalhos de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, receção e balcão.

Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; procede ao empratamento e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Dispenseiro - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Diretor comercial - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o diretor-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as atividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reações da clientela face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às atividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do diretor-geral. Pode negociar diretamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

Diretor-geral - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos, determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objetivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

Diretor-operacional - É o trabalhador que apresenta e reporta à Administração os resultados e indicadores referentes ao desenvolvimento de negócio e às atividades desenvolvidas pelas equipas; Orçamenta, analisa indicadores de negócio e elabora previsões financeiras; Planeia, coordena as atividades desenvolvidas e avalia o desempenho dos colaboradores garantindo a concretização dos objetivos acordados com a Administração para os negócios sobre a sua responsabilidade; Acompanha e contacta clientes assegurando a sua satisfação com os serviços prestados, respondendo a solicitações e a processos de reclamação; Negocia com clientes assegurando a concretização dos objetivos de cobrança e respetivo cumprimento de prazos de pagamento; Analisa a concorrência e intervém no desenvolvimento de novos produtos/projetos.

Diretor de pessoal - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o diretor-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal, aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as atividades da direção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o diretor-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

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

Diretor técnico - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o diretor comercial e o diretor-geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as atividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o diretor geral sobre exploração.

Empregado de armazém - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Proceda à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Empregado de balcão (1.ª e 2.ª) - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações; bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Empregado de bar - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respetivas.

Empregado de distribuição - É o trabalhador que em veículo da empresa concessionária ou da empresa concedente, se desloca aos diversos centros; prepara, acondiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização dos setores do seu circuito.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em balcões e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para

o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e setores que compõem o refeitório.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Encarregado de balcão - É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha *self-service*.

Encarregado de bar - É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

Encarregado de preparador/embalador - É o trabalhador que supervisiona e coordena o serviço executado pelos preparadores embaladores.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais sectores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Especialista em sistemas de informação - É o trabalhador que controla a execução de projetos em diversas áreas de atuação da empresa, suprindo necessidades, garantindo os recursos adequados e mantendo o foco no objetivo do projeto, sendo interlocutor com os decisores e patrocinadores; preside às reuniões de steering de projeto, pela empresa e toma decisões decorrentes, gerindo a execução do plano de comunicação do projeto; acompanha a evolução e o desempenho do projeto através do gestor de projeto e das ferramentas disponíveis para o efeito; integra o comité de alterações para os grandes projetos. aprova e elabora o termo de abertura dos projetos, para posterior aprovação do cliente; assegura a contratualização de serviços externos a incorporar na realização do projeto, acompanhando o desempenho destas prestações; participa nas reuniões semanais de acompanhamento da direção dos SI, mantendo o registo dos projetos atualizados no board digital; consciencializa e garante o cumprimento das políticas de segurança da informação e gestão de serviços da empresa, às equipas sob sua coordenação; realiza controle de qualidade regulares para garantir nível de qualidade aceitáveis; no fecho do projeto obtém aprovação e aceitação dos destinatários; planeia e realiza reuniões das equipas periódicas de planeamento das atividades e registar na respetivas ferramentas.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para ascender à respetiva categoria profissional

Estagiário administrativo - É o trabalhador que se prepara o exercício das funções administrativas para que estagia.

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

Gestor operacional - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

Gestor de projetos - É o trabalhador que coordena e assegura o cumprimento dos prazos e do orçamento definido para os projetos; avalia junto dos clientes a satisfação com o serviço prestado no âmbito de cada projeto; atribui os projetos e distribui as respetivas atividades às equipas, definindo metas e prazos a cumprir, tendo em conta as condições contratuais definidas com o cliente; identifica e gere os riscos dos projetos, assegurando a resolução de problemas; elabora mapas de informação sobre os custos inerentes a cada projeto; analisa indicadores de produção e desenvolve soluções para otimização de produtividade e de custos; recolhe e analisa propostas de fornecedores para elaboração de orçamentos de implementação; garante a captação de novos projetos.

Gestor de qualidade e segurança - É o trabalhador que define objetivos anuais para a área em conjunto com a direção ou administração; coordena, transmite conhecimento e avalia o desempenho de colaboradores (equipas técnicas); agrupa dados sobre as atividades da área e reporta à direção ou administração e acionistas; planeia ações de auditoria ao sistema integrado de gestão de qualidade; coordena auditorias internas e externas, identifica riscos, fatores de melhoria e implementa ações corretivas; aprova planos de segurança, higiene e outros relevantes; define os procedimentos, manuais, instruções de trabalho e registo de ocorrências,

em conjunto com outros departamentos; monitoriza o cumprimento de procedimentos legais, no sentido de salvaguardar a renovação das certificações; representa a empresa junto de entidades regulamentares externas (e.g. ASAE, ACT).

Manipulador/ajudante de padaria - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Motorista - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

Operário polivalente - É o trabalhador que executa, entre outras tarefas acessórias, as relacionadas com eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria.

Pasteleiro de 1.ª - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

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

Preparador de fabrico de refeições - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro ou diretor de produção, prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção e ou produção da alimentação em fábricas de alimentação e em refeitórios que sirvam mais de 3000 refeições por dia.

Preparador/embalador - É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projeção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes atuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projetos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

Programador - É o trabalhador que assegura o desenvolvimento aplicacional corretivo, de acordo com os requisitos estabelecidos na ferramenta de gestão de tarefas instituída; assegura o desenvolvimento aplicacional evolutivo, no âmbito de projetos, de acordo com os requisitos definidos na documentação técnica do projeto e sob orientação de gestor funcional ou do gestor de projeto; parametriza o sistema, aplicação ou plataforma, de acordo com as especificidades dos respetivos fabricantes e os requisitos do projeto; programa seguindo as boas práticas de desenvolvimento de software atendendo à linguagem de programação utilizada e aos requisitos de desenvolvimento seguro; assegura o cumprimento das práticas estabelecidas pela metodologia de gestão de projetos aplicada ao desenvolvimento de software; assegura os testes unitários e outros necessários antes da submissão para testes independentes; assegura a informação documentada estabelecida como documentação técnica e entregáveis do projeto; atua alternativamente como executante em testes independentes de soluções/funcionalidades desenvolvidas por outros programadores, de acordo com a documentação disponibilizada e produzindo a informação documentada necessária à evidência da sua concretização com sucesso.

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

Subencarregado de refeitório - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o

armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de nutrição - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo hígieno-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Técnico de suporte helpdesk - É o trabalhador que trata pedidos de serviço e incidentes (tickets) de *helpdesk* e manutenção corretiva; instala e mantém equipamentos e seus periféricos; instala e configura sistemas operativos e aplicações; instala e configura programas informáticos de administração de redes; gere e mantém redes informáticas e todos os dispositivos nelas instalados; monitoriza e assegura o bom funcionamento fazendo manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas informáticas; garante os níveis de serviços; garante a recuperação parcial ou total da informação em caso de falha do sistema ou de qualquer outra eventualidade.

Técnico de vendas - É o trabalhador que fala com o cliente, informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efetuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Lisboa, 26 de janeiro de 2023.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Maria de Fátima Portulez, na qualidade de presidente do grupo de setor dos concessionários de restauração e alimentação coletiva, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 41/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020 e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2022.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente CCT aplica-se em Portugal Continental e às Regiões Autónomas, em relação a estas últimas com exclusão do previsto na cláusula 55.^a

2- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS que se dedicam às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutra tipo de instalações; *pest control* e higiene; de desinfestação, desratização e similares, de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoios prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da associação; e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo I.

3- Este CCT aplica-se a cerca de 50 empresas e 40 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2023 e vigora até 31 de dezembro de 2023.

2 a 7- (*Mantêm-se a redação em vigor*).

ANEXO II

Tabelas de remunerações mínimas para 2023

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2023
I	Supervisor geral	1 226 €
II	Supervisor	1 011 €

III	Operador abastecedor de aeronaves	851 €
	Controlador de limpeza de aeronaves	
	Encarregado geral	
IV	Encarregado	794 €
V	Lavador de vidros	789 €
VI	Lavador de viaturas	784 €
VII	Trabalhador de serviços gerais	774 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	
VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	769 €
IX	Trabalhador de limpeza	764 €

B) Trabalhadores de jardinagem

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2023
I	Encarregado de jardineiro	818 €
II	Jardineiro	784 €
III	Ajudante de jardineiro	764 €
	Cantoneiro	

C) Trabalhadores de pest control e higiene

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2023
I	Responsável ou técnico superior	1 106 €
II	Supervisor de serviços de desinfestação	916 €
	Supervisor de serviços de higiene	
III	Supervisor operacional	836 €
IV	Operador de armazém	809 €
	Operador especializado de desinfestação ou desinfetador	
	Técnico de higiene	
V	Técnico de desinfestação ou desinfetador	779 €
	Condutor/distribuidor	
VI	Higienizador	764 €
	Estagiário	

D) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2023
I	Diretor de serviços	1 564 €
II	Chefe de departamento	1 369 €
	Analista de sistemas	
	Contabilista certificado	
III	Chefe de divisão	1 129 €
IV	Chefe de serviços	1 059 €
	Técnico superior de segurança do trabalho	
	Técnico de qualidade e ambiente	
V	Chefe de secção	989 €
	Chefe de vendas	
	Secretário de administração	
VI	Técnico administrativo principal	919 €
	Subchefe de secção	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de segurança do trabalho	
	Técnico de informática	
	Técnico de marketing	
	Secretário de direção	
	Encarregado de armazém	
VII	Técnico administrativo	849 €
	Fiel de armazém	
	Comercial	
	Motorista	
VIII	Assistente administrativo	815 €
	Conferente de armazém	
	Controlador de informática	
IX	Assistente administrativo II	779 €
	Distribuidor	
	Telefonista/rececionista	
X	Administrativo polivalente	764 €
	Servente ou auxiliar de armazém	
	Estagiário	

Lisboa 25 de janeiro de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

Dra. Maria de Fátima Portulez de Oliveira, na qualidade de mandatária.

Fernando Jorge Pereira Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

Eduardo Teixeira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e em representação dos sindicatos seus filiados:

– SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

– Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES.

Octávio Amaro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 35/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1^a série, n.º 13, de 8 de abril de 2022, abrangendo 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

(...)

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,20 € por cada dia de trabalho. (...)

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

(...)

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

- Pequeno-almoço 3,50 €;
- Almoço ou jantar 12,56 €;
- Ceia 3,35 €;

(...)

ANEXO I

Definição de funções

(...)

Repositor - Compreende as tarefas e funções do repositor de produtos em prateleiras que consistem, particularmente, em: Colocar bens em caixas, em armários e empilhar mercadorias volumosas no chão; Encher prateleiras de produtos e assegurar que os produtos com menos validade estão à frente; Remover bens fora de prazo das prateleiras; Manter prateleiras em ordem, retirando produtos mal arrumados; Verificar e repor bens vendidos; Receber, abrir, desembalar e verificar se as mercadorias estão em bom estado.

(...)

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 502,50 €
II	Director de departamento	1 370,50 €
III	Chefe de serviços Assessor técnico de grau III	1 220,00 €
IV	Assessor técnico de grau II	1 127,00 €
V	Chefe de centro de informática Assessor técnico de grau I Assistente comercial	1 010,00 €
VI	Chefe de secção Monitor Programador de informática Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a) Técnico de higiene e segurança (industrial)	946,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	881,00 €
VIII	Assistente administrativo de 2.ª Motorista de pesados	873,00 €
IX	Distribuidor	850,00 €
X	Assistente administrativo de 3.ª Motorista de ligeiros	835,00 €
XI	Conferente Repositor	808,00 €
XII	Servente de armazém Servente de limpeza Estagiário Porteiro	792,00 €

Aveiro, 23 de janeiro de 2023.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.da:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

Paulo Manuel da Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 36/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021 e n.º 22, de 15 de junho de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da} e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

(...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- (...)

2- (...)

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- (...)

2- (...)

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

- 1- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- (...)
- 2- (...)

Cláusula 22.^a

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

- 1- (...)
- a) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

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

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

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

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

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

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

Cláusula 26.^a

Antiguidade

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

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,20 € por cada dia de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

- 1- (...)
- 2- (...)

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 29.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)

Cláusula 30.^a

Local de trabalho habitual

(...)

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
 - Almoço: Das 11h30 às 14h00;
 - Jantar: Das 19h00 às 21h30;
 - Ceia: Das 24h00 às 2h00.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço: 3,50 €;
 - Almoço ou jantar: 11,90 €;
 - Ceia: 3,35 €;
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente

aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

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

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

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

(...)

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 35.^a**Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.
- 3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.
- 4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
 - a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
 - b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.
- 5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.^a**Marcação do período de férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 11- (...)

Cláusula 37.^a**Retribuição durante as férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 38.^a

Definição de falta

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

(...)

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

(...)

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Actividade sindical na empresa

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

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

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

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

(...)

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e inte-

gração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

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

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAAB;

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

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Deliberações

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

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março,

transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

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

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante (electricista) - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

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

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

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

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

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

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

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

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições,

guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

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

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

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

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

Caixa (escritório) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Caixa (escritório) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

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

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

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

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

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

Contrastador - É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou nas salas de ordenha coletiva, procedendo aos diversos registos, acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro atualizado no efetivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na seleção de crias, para recria de animais.

Director de departamento - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos

de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director fabril - É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

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

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

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

Encarregado electricista - É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Encarregado metalúrgico - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

Encarregado de secção - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Inseminador artificial - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico auto - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazios e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorigénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (electricista) - É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operário de laboração - É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de laboratório - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário da direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

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

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Tratador de vacaria - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vulgarizador - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 502,50 €
II	Director de departamento Director fabril	1 370,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 220,00 €

IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	1 127,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	1 010,00 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Assistente administrativo principal Chefe de secção Encarregado de armazém Inseminador artificial Monitor Programador de informática Secretário Técnico de higiene e segurança industrial	946,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Comercial Encarregado de eletricista Encarregado metalúrgico Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizador Fiel de armazém	881,00 €
VIII	Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Encarregado de secção Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de frio de 1. ^a Motorista de pesados Oficial eletricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. ^a	873,00 €
IX	Ajudante encarregado de secção Contrastador Distribuidor Vulgarizador de 1. ^a	850,00 €
X	Analista de 2. ^a Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial eletricista até três anos Operário de laboração de 1. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Vulgarizador de 2. ^a	835,00 €

XI	Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Conferente Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a	808,00 €
XII	Ajudante de eletricista Auxiliar de laboração Estagiário Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Porteiro Operário não diferenciado Servente de armazém Servente de limpeza Tratador de vacaria Vulgarizador de 3. ^a	792,00 €

Aveiro, 16 de janeiro de 2023.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

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

Joaquim M. F. Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 39/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Oitante, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017.

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

- 1- (...)
- 2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 19 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.
- 3- (...)

Cláusula 17.^a**Deveres da empresa**

- 1- (...)
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 19.^a-A**Proibição de assédio**

Nos termos da lei, a empresa e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 49.^a**Tipo de faltas**

- 1- (...)
- 2- (...)
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);

- g) (...);
 h) (...);
 i) (...);
 j) (...);
 k) (...);
 l) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea e), não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.
 3- (...)
 4- (...)
 5- (...)
 6- (...)
 7- (...)
 8- (...)

Cláusula 95.^a-A**Subsídio de apoio à natalidade**

- 1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.
 2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 95.^a

Cláusula 95.^a**Subsídio infantil**

- 1- (...)
 2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 96.^a
 3- (...)
 4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.
 5- (...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

Grupos A e B

2018	2019	2020	2021	2022
870,20 €	878,90 €	884,17 €	890,80 €	904,16 €

- 2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Tabela 2018	Tabela 2019	Tabela 2020	Tabela 2021	Tabela 2022
18	2 791,75 €	2 819,67 €	2 833,77 €	2 855,02 €	2 897,85 €
17	2 524,35 €	2 549,59 €	2 562,34 €	2 581,56 €	2 620,28 €
16	2 348,57 €	2 372,06 €	2 383,92 €	2 401,80 €	2 437,83 €
15	2 163,65 €	2 185,29 €	2 196,22 €	2 212,69 €	2 245,88 €
14	1 974,66 €	1 994,41 €	2 004,38 €	2 019,41 €	2 049,70 €

13	1 792,16 €	1 810,08 €	1 819,13 €	1 832,77 €	1 860,26 €
12	1 641,20 €	1 657,61 €	1 665,90 €	1 678,39 €	1 703,57 €
11	1 511,80 €	1.526,92 €	1.534,55 €	1.546,06 €	1.569,25 €
10	1 352,21 €	1 365,73 €	1 372,56 €	1 382,85 €	1 403,59 €
9	1 240,60 €	1 253,01 €	1 259,28 €	1 268,72 €	1 287,75 €
8	1 123,87 €	1 135,11 €	1 140,79 €	1 149,35 €	1 166,59 €
7	1 040,04 €	1 050,44 €	1 055,69 €	1 063,61 €	1 079,56 €
6	983,43 €	993,26 €	999,20€	1 006,71 €	1 021,81 €
5	870,20 €	878,90 €	884,17 €	890,80 €	904,16 €
4	755,36 €	762,91 €	767,49 €	773,25 €	784,85 €
3	656,68 €	663,25 €	667,23 €	672,23 €	705,00 €
2	580,00 €	600,00 €	665,00 €	665,00 €	705,00 €
1	580,00 €	600,00 €	665,00 €	665,00 €	705,00 €

	Tabela 2018	Tabela 2019	Tabela 2020	Tabela 2021	Tabela 2022
Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56. ^a , números 3 e 4)	19,72 €	19,92 €	20,02 €	20,17 €	20,47 €
Diuturnidades (cláusula 66. ^a)	41,83 €	42,25 €	42,46 €	42,78 €	43,42 €
Subsídio refeição (cláusula 67. ^a , número 1)	9,50 €	9,65 €	9,72 €	11,37 €	11,43 €
Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68. ^a , número 2)	151 460,09 €	152 974,69 €	153 739,56 €	154 892,61 €	157 216,00 €
Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72. ^a , número 2)	151 460,09 €	152 974,69 €	153 739,56 €	154 892,61 €	157 216,00 €
Subsídio infantil (cláusula 95. ^a , número 1)	25,70 €	25,96 €	26,09 €	26,29 €	26,68 €
Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96. ^a , número 1):					
A) 1.º ciclo ensino básico	28,57 €	28,86 €	29,00 €	29,22 €	29,66 €
B) 2.º ciclo ensino básico	40,39 €	40,79 €	40,99 €	41,30 €	41,92 €
C) 3.º ciclo ensino básico	50,19 €	50,69 €	50,94 €	51,32 €	52,09 €
D) Ensino secundário	60,95 €	61,56 €	61,87 €	62,33 €	63,26 €
E) Ensino superior	69,83 €	70,53 €	70,88 €	71,41 €	72,48 €
Subsídio apoio à natalidade (cláusula 95. ^a -A)	-	-	800,00 €	806,00 €	818,09 €

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custos (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo 2018	Sem pagamento de refeição por parte da instituição						Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição						Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022	
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,88	51,39	51,65	52,04	52,82	33,07	33,4	33,57	33,82	34,33		15,26	15,41	15,49	15,61	15,84	
	Parcial	25,44	25,69	25,82	26,01	26,4	7,64	7,72	7,76	7,82	7,94							
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,01	32,33	32,49	32,73	33,22	16,01	16,17	16,25	16,37	16,62							
	Parcial	16,01	16,17	16,25	16,37	16,62												
No estrangeiro	Total	122,11	123,33	123,95	124,88	126,75	76,32	77,08	77,47	78,05	79,22		30,53	30,84	30,99	31,22	31,69	
	Parcial	61,05	61,66	61,97	62,43	63,37	15,26	15,41	15,49	15,61	15,84							

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valores em euros):

Contribuições para os SAMS	Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
Por cada trabalhador no ativo	128,03 €	129,31 €	129,96 €	130,93 €	132,89 €
Por cada reformado	88,52 €	89,41 €	89,86 €	90,53 €	91,89 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	38,31 €	38,69 €	38,88 €	39,17 €	39,76 €

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 5 de janeiro de 2023.

Pela Oitante, SA:

Luis Duarte, na qualidade de mandatário.

Miguel Artiaga Barbosa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.

João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, na qualidade de mandatário.

Cláudia Marina Moreira Silva, na qualidade de mandatária.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 38/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

(Âmbito e vigência)Cláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal, adiante designada por «empresa» e os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que estejam ao serviço daquela.

2- Este AE é aplicável à atividade da empresa em território nacional e, por isso, abrange uma empresa e 48 trabalhadores, desenvolvendo a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a**(Vigência e produção de efeitos)**

1- Este AE entra em vigor no prazo de cinco dias a contar da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses contados a partir da sua produção de efeitos, salvo quanto a tabelas salariais que vigorarão durante o período expressamente acordado.

3- O presente AE renova-se automaticamente por iguais períodos de 36 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

4- Para efeitos do número 2, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só a retribuição base mínima, mas também outras formas de remuneração.

5- Os valores da tabela salarial, assim como as cláusulas que consagram valores pecuniários, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

Cláusula 3.^a**(Denúncia, revisão e caducidade)**

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta global de negociação.

2- Qualquer das partes pode propor a revisão, global ou parcial, do AE, devendo para o efeito dirigir uma comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial ou da renovação.

3- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, manter-se-ão em vigor os efeitos previstos neste AE sobre:

a) Direito a férias - Cláusula 30.^a;

b) Dispensas de Natal, de Páscoa e no dia de aniversário - Cláusula 34.^a;

- c) Subsídio de refeição - Cláusula 37.^a;
- d) Prémio de permanência - Cláusula 41.^a;
- e) Complemento ao subsídio por doença - Cláusula 42.^a;
- f) Seguro de saúde e de vida - Cláusulas 44.^a e 45.^a;
- g) Apoio escolar - Cláusula 47.^a;
- h) Plano individual de reforma - Cláusula 48.^a

CAPÍTULO II

(Admissão e enquadramento profissional)

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ser maior de idade; e
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas legais.

Cláusula 5.^a

(Categorias profissionais e atividade contratada)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados em conformidade com as suas funções, tendo em conta as categorias constantes do anexo I.

2- O trabalhador deve desempenhar as funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado e ainda as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, as quais se encontram incluídas na sua categoria profissional.

3- Consideram-se funções afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, as funções próximas quanto à sua natureza, características e aptidões psicofísicas exigidas ao trabalhador, bem como as funções que sejam instrumentais, sequenciais ou condicionais das funções compreendidas na atividade para a qual o trabalhador foi contratado e desde que não impliquem qualquer desvalorização profissional.

Cláusula 6.^a

(Mobilidade funcional)

1- A empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique uma modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se compreendidas no interesse da empresa, designadamente, as situações de acréscimo temporário do volume de trabalho que não justifique a contratação de trabalhador, a necessidade de substituição direta ou indireta de trabalhador temporariamente impedido de trabalhar ou a necessidade de substituição direta ou indireta de trabalhador temporariamente impedido de desempenhar as suas funções habituais por decisão empresarial.

3- Para efeitos do número 1 da presente cláusula, considera-se que existe modificação substancial da posição do trabalhador quando não se verifique qualquer afinidade entre as tarefas temporariamente cometidas e as que se incluem na categoria profissional do trabalhador e o desnível hierárquico seja suscetível de provocar desprestígio ou afetar a dignidade profissional do trabalhador.

4- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e indicar a sua duração previsível, a qual não poderá ultrapassar três anos.

5- Constitui justa causa de despedimento do trabalhador a recusa reiterada do cumprimento de ordens da empresa ao abrigo do disposto na presente cláusula.

Cláusula 7.^a

(Interinidade de funções)

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

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 1 ano, com possibilidade de renovação até ao limite de 2 anos, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas sindicatos outorgantes.

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

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 60 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 90 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 8.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias profissionais de auxiliar geral, assistente operacional (grau I a III), especialista operacional (grau I a III) e técnico (grau I a III) poderá ficar dependente de um período de estágio, o qual não poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo na empresa, salvo tratando-se de estágio obrigatório para aquisição de uma habilitação profissional, em que pode ser prorrogado até ao limite de 18 (dezoito) meses.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em período de estágio será o correspondente a 80 % da retribuição mínima da categoria profissional para a qual estagiam, nos termos do anexo II.

3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios curriculares e os estágios profissionais não curriculares ao abrigo de protocolos celebrados entre a empresa e entidades de ensino públicas ou privados nem aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, cuja remuneração será definida nos termos da lei.

Cláusula 9.^a

(Contrato de trabalho a termo)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, o contrato de trabalho só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente as de duração temporária e que não seja previsível durarem mais de três anos.

3- Tendo em conta a flutuação do volume de serviço da empresa, designadamente em virtude do número e período de duração das apólices de seguro contratadas por terceiros, presumem-se justificados por necessidades não permanentes os contratos de trabalho a termo celebrados pela empresa até ao limite de 20 % do quadro de pessoal.

Cláusula 10.^a

(Comissão de serviço)

Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço os cargos de diretor(a) coordenador(a) e responsável de área (grau I a III), mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1- Para efeitos de estipulação do período experimental, considera-se que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade e que pressupõem uma especial qualificação, bem como funções de confiança, os trabalhadores com as categorias profissionais de diretor(a) coordenador(a), responsável de área (grau I a III), coordenador(a) (grau I a III), técnico (grau IV) e especialista operacional (grau IV).

2- Para os mesmos efeitos, considera-se que exercem cargos de direção e que são quadros superiores os trabalhadores com as categorias profissionais compreendidas no grupo profissional dos trabalhadores que exercem cargos de gestão.

CAPÍTULO III

(Desempenho e evolução na carreira)Cláusula 12.^a**(Avaliação de desempenho)**

1- A empresa deverá instituir e implementar um sistema de avaliação de desempenho a definir em regulamento interno.

2- O resultado da avaliação de desempenho poderá ser tido em conta para efeitos de progressões e promoções facultativas na carreira, na eventual atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, na atribuição de prémios facultativos e na seleção de trabalhadores a despedir em caso de despedimento por motivos objetivos ligados à necessidade de reduzir o quadro de pessoal.

3- A avaliação de desempenho deverá assentar em critérios de avaliação claros, objetivos e quantificáveis, que serão transmitidos ao trabalhador no momento da admissão, em caso de alteração funcional ou sempre que alterados, encontrando-se permanentemente disponíveis para consulta e esclarecimentos.

4- O resultado da avaliação de desempenho será comunicado por escrito ao trabalhador pelo superior hierárquico ou por trabalhador da empresa com funções na área de recursos humanos, através dos sistemas internos da empresa.

5- As reclamações de recurso deverão ser apresentadas no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do conhecimento da avaliação, ao responsável do departamento onde o trabalhador exerce as suas funções ou, caso o trabalhador tenha sido avaliado por este, ao responsável pelo departamento de recursos humanos, cabendo-lhes decidir, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 (sessenta) dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

6- A decisão da reclamação será comunicada por escrito, através de decisão fundamentada, ao trabalhador pelo responsável do departamento onde o trabalhador exerce as suas funções ou pelo responsável pelo departamento de recursos humanos.

Cláusula 13.^a**(Promoções e progressões salariais)**

1- As promoções deverão pautar-se pelos seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional ministrada pela empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Os trabalhadores com as categorias profissionais de assistente operacional e especialista operacional de grau I que, decorridos 5 anos após a sua admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior têm direito a um acréscimo na remuneração base mensal de valor não inferior a 5 % do valor mínimo do nível salarial da respetiva categoria, desde que verificadas cumulativamente as seguintes condições:

- a) Terem obtido em 5 anos um valor médio igual ou superior a 65 % no máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 65 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução para nível salarial superior;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- O disposto no número 2 não será aplicável aos trabalhadores que, nos últimos 5 anos, tenham tido incremento(s) extraordinário(s) da sua retribuição base por iniciativa da empresa em montante global igual ou superior a 5 % do valor mínimo do nível salarial da respetiva categoria.

4- Se o trabalhador registar em dois anos consecutivos ou em cinco anos interpolados avaliações de desempenho cujos resultados sejam inferiores a 60 % do máximo possível, a empresa fica desobrigada do cumprimento das obrigações previstas no número 2 desta cláusula.

CAPÍTULO IV

(Direitos e deveres das partes)Cláusula 14.^a**(Deveres da empresa)**

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;
- c) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a remuneração global auferida;
- f) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional;
- g) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional, avaliações, progressões, remunerações auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas e sanções disciplinares aplicadas.

Cláusula 15.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;
- c) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- d) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- e) 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 contrários às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 16.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

Sem prejuízo do disposto na lei, a empresa não pode:

- 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 a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria profissional inferior, fora dos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir 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, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 17.^a**(Princípios gerais de formação profissional)**

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

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade da empresa;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser substituído no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral, ou (em alternativa) ser concedida dispensa ao trabalhador pelo período de tempo correspondente às horas de formação em período pós-laboral, nos três dias úteis seguintes.

CAPÍTULO V

(Local de trabalho)Cláusula 18.^a**(Local de trabalho)**

O trabalhador deve exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo das deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, mediante indicação por escrito do motivo que determina a transferência.

Cláusula 19.^a**(Mobilidade geográfica)**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado dentro do mesmo município, num município limítrofe ou dentro da mesma área metropolitana quando esteja constituída.

2- A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas seguintes circunstâncias:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- Em caso de alteração do local de trabalho, temporária ou definitiva, o trabalhador tem direito ao custeamento do acréscimo das despesas de deslocação para o novo local de trabalho se o valor mais reduzido dos custos de deslocação para o novo local de trabalho (incluindo em transportes públicos, se for essa a solução

mais económica desde que garanta o cumprimento do horário de trabalho e o descanso diário) for superior ao dos custos mínimos de deslocação para o anterior local de trabalho, sendo a empresa responsável por essa diferença.

4- A alteração do local de trabalho dentro do mesmo município não confere ao trabalhador o direito a custeamento do acréscimo de despesas previsto no número anterior.

5- A transferência temporária não pode exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e mediante indicação por escrito do motivo que determina a transferência do trabalho.

6- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, nos termos da lei.

Cláusula 20.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, nos termos de regulamento interno da empresa ou de política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei poderá conter também os princípios e recomendações que constem do regulamento interno ou da política em vigor que, se existirem, estarão disponíveis para consulta pelos trabalhadores.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada pelo empregador compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, assim como reúna as condições de tecnologias de informação e de comunicação, estando a empresa disponível para prestar apoio em consonância com a política em vigor relativamente ao modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias de teletrabalho poderá variar de acordo com a política em vigor e/ou por acordo com o superior hierárquico.

6- Por forma a evitar o isolamento do trabalhador, o empregador promoverá as medidas necessárias para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica nas instalações da empresa, no mínimo uma vez a cada dois meses.

7- Salvo indicação da empresa em contrário, o trabalhador que preste atividade em regime de teletrabalho manterá o horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em regime de trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará para fins exclusivamente profissionais os equipamentos, instrumentos ou quaisquer outros meios que lhe tenham sido fornecidos ou disponibilizados pela empresa e cuja propriedade pertence à empresa.

9- O trabalhador obriga-se a fazer uma utilização adequada e prudente dos equipamentos, instrumentos ou quaisquer outros meios que lhe tenham sido disponibilizados para a prestação de teletrabalho, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido nos equipamentos, instrumentos ou quaisquer outros meios, designadamente, mas sem limitar, software.

10- Os custos inerentes à instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho são da responsabilidade da empresa.

11- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

12- Para compensar o trabalhador pelo acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, a empresa pagará ao trabalhador a importância de 2,00 €, por cada dia de teletrabalho efetivamente prestado, o qual não será considerado retribuição em circunstância alguma.

13- O valor que se venha a apurar nos termos referidos no número anterior será pago juntamente com o processamento salarial do respetivo mês, sob a rubrica apoio de despesas de teletrabalho.

14- Salvo acordo expresso em contrário no caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo determinado, com início na data estabelecida no acordo, por períodos de 6 meses, que se renovarão automaticamente por iguais períodos, desde que nenhuma das partes denuncie o acordo, por escrito, até 30 dias antes do seu termo.

15- Nas situações em que a prestação de teletrabalho vigore por tempo indeterminado, qualquer das partes pode denunciar o acordo, por escrito, com a antecedência mínima de 60 dias.

16- Cessando o acordo para prestação de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras compatíveis com a atividade contratada, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador.

Cláusula 21.^a**(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)**

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa não pode impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente os períodos de descanso *inter* jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- Somente por exigência imperiosa referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou de anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa, é permitida a interrupção dos períodos referidos no número anterior.

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

CAPÍTULO VI

(Duração e organização do tempo de trabalho)Cláusula 22.^a**(Período normal de trabalho)**

1- O período normal de trabalho será de 35 horas semanais e de 7 horas diárias.

2- O período de trabalho diário poderá interrompido por um intervalo para refeição cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e não deverá ser superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

3- Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, nos casos de jornada intensiva ou mediante solicitação do trabalhador, o intervalo para refeição poderá ser reduzido ou excluído.

Cláusula 23.^a**(Tolerância de ponto)**

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

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

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

Cláusula 24.^a**(Jornada intensiva)**

1- O trabalhador poderá, mediante autorização do seu superior hierárquico, praticar uma jornada intensiva de sete horas, entre as 8h00 e as 15h00, com uma pausa de 15 (quinze) minutos destinada a refeição que será incluída no tempo de trabalho, todas as sextas-feiras do ano.

2- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada intensiva caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula não prejudica a aplicação dos regimes especiais de organização de tempos de trabalho, designadamente os regimes de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, isenção de horário e trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a**(Descanso semanal obrigatório e complementar)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada semana a dois dias de descanso, que coincidirão com o sábado e o domingo, exceto nos casos previstos na lei e neste AE.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos referidos dias de descanso e o segundo como dia de descanso semanal obrigatório.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, salvo nos casos previstos na lei.

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais, a qual será paga com os acréscimos previstos na lei acrescidos de 20 % e/ou mediante redução equivalente do tempo de trabalho, consoante o acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

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

Cláusula 27.^a

(Trabalho noturno)

1- O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- O trabalho noturno é remunerado de acordo com os acréscimos previstos na lei.

3- A empresa poderá optar por remunerar o trabalho noturno através de redução equivalente do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

Cláusula 28.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que tenham as categorias profissionais de diretor(a) coordenador(a), responsável de área (grau I a III) e coordenador(a) (grau III), técnico (grau IV) e especialista operacional (grau IV).

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 40.^a

Cláusula 29.^a

(Banco de horas)

1- A organização do tempo de trabalho obedecerá ao regime do banco de horas, nos termos previstos nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com um limite anual de 200 horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a sua redução.

4- O trabalho prestado em acréscimo pode ser compensado, por decisão da empresa, através de alguma ou algumas das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

5- Quando a empresa pretenda utilizar o banco de horas, deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de 2 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- Caso haja lugar à redução prevista na alínea a) do número 4, o período de redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador na semana seguinte ou, na sua falta, por iniciativa da empresa.

7- Para efeitos do número anterior, qualquer das partes deve informar a outra da utilização da redução com uma antecedência mínima de 2 dias.

8- A utilização do banco de horas pelo trabalhador nas situações em que não há saldo de trabalho prestado em acréscimo a favor do trabalhador carece de autorização da empresa, a solicitar pelo trabalhador com um

mínimo de 5 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade do trabalhador, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

9- No final de cada ano civil deverá ser saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo a mesma ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano civil subsequente.

10- No caso de no final do primeiro trimestre do ano subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

11- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do primeiro trimestre ano civil subsequente consideram-se compensadas a favor da empresa.

12- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não prejudicam a aplicação do regime de banco de horas.

CAPÍTULO VII

(Férias, faltas e interrupção do trabalho)

Cláusula 30.^a

(Direito a férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

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

3- A duração do período anual de férias estipulado no presente acordo permanecerá em vigor na medida em que a duração total do período de férias resultante da lei não seja mais favorável ao trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - Até 20 dias consecutivos;

ii) Cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, nos termos da lei - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos.

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 32.^a**(Interrupção do período de férias)**

1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 31.^a, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;
- c) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do trabalhador;
- d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas; e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- e) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- f) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

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

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número 1, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, nos termos da lei.

Cláusula 33.^a**(Feriados)**

- 1- Os feriados obrigatórios são determinados nos termos do Código do Trabalho.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído por outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados: o feriado municipal do local de trabalho, ou quando aquele não exista, o feriado municipal da capital de distrito e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a**(Dispensas de Natal, de Páscoa e no dia de aniversário)**

- 1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.
- 2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.
- 3- A empresa confere ao trabalhador, no dia do seu aniversário, o direito de praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, a prestar no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha.
- 4- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada reduzida, caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.
- 5- Verificada a situação prevista no número anterior o trabalhador poderá praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha, num dos três dias úteis subsequentes ao dia do seu aniversário.

CAPÍTULO VII

(Retribuição e outros abonos)Cláusula 35.^a**(Retribuição)**

- 1- Considera-se retribuição a prestação que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.
- 2- Não se consideram retribuição as prestações atribuídas pela empresa com o intuito de compensar e/ou antecipar despesas do trabalhador incorridas com a prestação de trabalho, designadamente o subsídio de refeição, as ajudas de custo, abonos de viagem ou outras prestações equivalentes, quando suportadas pela empresa.
- 3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

5- Até ao último dia útil do mês a que respeita o pagamento da retribuição, a empresa disponibilizará ao trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

Cláusula 36.^a

(Definições)

Para efeitos deste AE, entende -se por:

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

b) «Retribuição base anual» o somatório das retribuições base mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil;

c) «Retribuição efetiva mensal» a retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos do banco de horas, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) «Retribuição efetiva anual» o somatório das retribuições efetivos mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de refeição)

1- A título de subsídio de refeição, o trabalhador receberá, por cada dia útil de trabalho efetivo, a quantia indicada no anexo II, a qual pode ser paga pela empresa em numerário, vales de refeição ou outro meio de pagamento similar.

2- O subsídio de refeição apenas será pago se o trabalhador prestar 4 ou mais horas de trabalho diário, independentemente da modalidade do contrato de trabalho em questão ou do regime de organização dos tempos de trabalho em vigor.

3- O subsídio de refeição não é devido nos casos em que a empresa custeie ou proceda ao reembolso das despesas do trabalhador com a refeição principal ou nos casos em que haja lugar à prestação de teletrabalho a partir da residência do trabalhador.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias corresponde a um mês de retribuição efetiva mensal.

2- O montante do subsídio de férias é de valor igual ao da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito no mês imediatamente anterior ao do respetivo pagamento e, caso haja que proceder a ajustes/ correções, estes serão feitos em 31 de dezembro do respetivo ano civil.

3- O subsídio de férias será pago pela empresa no mês de maio de cada ano.

4- Caso o trabalhador solicite o pagamento com cinco dias de antecedência face ao início do gozo das férias ou o gozo do maior período de férias quando estas forem interpoladas, o subsídio de férias será pago até ao início das férias.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal no valor correspondente a um mês de retribuição efetiva mensal, que será pago com a retribuição do mês de novembro do ano a que diz respeito.

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

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

Cláusula 40.^a**(Retribuição específica por isenção de horário de trabalho)**

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

a) 25 %, no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 15 %, no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana até 5 (cinco) horas;

c) 7 %, no regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho acordado.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de diretor e gestor podem renunciar à retribuição específica por isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO VIII

(Benefícios)Cláusula 41.^a**(Prémio de permanência)**

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à empresa, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário equivalente a 50 % da retribuição efetiva, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos 5 anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário, salvo as faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as faltas dadas na sequência de acidente de trabalho;

b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o referido período de 5 anos;

c) Inexistência de faltas injustificadas;

d) Inexistência de sanções disciplinares.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade, e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa acima indicados em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) 3 dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) 4 dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) 5 dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre a empresa e o trabalhador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico à retribuição efetiva diária correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- Ao número de dias de licença com retribuição conferidas nos termos do número 3 são deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, salvo as seguintes:

a) As justificadas, até 4 por ano;

b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges;

c) As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

d) As faltas dadas na sequência de acidente de trabalho.

6- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

7- A contagem dos múltiplos dos 5 anos de permanência do trabalhador na empresa é feita por referência à data de início do contrato de trabalho.

Cláusula 42.^a**(Complemento ao subsídio por doença)**

1- A empresa obriga-se a pagar ao trabalhador, quando se encontre doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- O valor do complemento de subsídio de doença está limitado a 35 % da retribuição efetiva mensal do trabalhador.

4- A título de adiantamento, e em conjunto com o valor do subsídio de doença que o trabalhador tenha direito a receber da Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador o complemento previsto na presente cláusula.

5- A aplicação desta cláusula não confere ao trabalhador o direito de receber uma compensação superior à sua retribuição mensal líquida.

6- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do Subsídio de Natal, a empresa adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

7- No caso de os serviços de Segurança Social pagarem o subsídio de doença diretamente ao trabalhador, o trabalhador está obrigado a entregar a totalidade do valor recebido à empresa no prazo de 8 dias após o recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave e fundamento para perda do benefício previsto na presente cláusula com efeitos imediatos, salvo em caso de justo impedimento e desde que justificado por documento idóneo.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a empresa proceder à compensação deste valor com crédito que tenha sobre o trabalhador, designadamente quando o trabalhador não o restitua voluntariamente nos termos previstos no n.º 7.

Cláusula 43.^a**(Complemento por acidente de trabalho)**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- Ao pagamento a cargo da empresa, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 44.^a**(Seguro de saúde)**

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

Cláusula 45.^a**(Seguro de vida)**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador deverá consultar as condições gerais e particulares da apólice em cada momento em vigor.

Cláusula 46.^a

(Condições nos seguros próprios)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

Cláusula 47.^a

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do educando.

2- As comparticipações referidas nos números anteriores têm o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) Creches e pré-escolar: 40,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 50,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 80,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): 120,00 €;
- e) Ensino politécnico e universitário (com limite de 25 anos): 120,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 15 de julho e 31 de outubro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação.

4- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga no prazo de 30 dias após a data em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

6- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

CAPÍTULO IX

(Plano de poupança e pré-reforma)

Cláusula 48.^a

(Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam

suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

Cláusula 49.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o plano individual de reforma verificar-se-á no ano seguinte àquele em que o trabalhador complete 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, exceto quando o trabalhador já tenha prestado atividade noutra empresa do setor segurador e, ao serviço dessa empresa, tenha prestado pelo menos 2 anos de trabalho efetivo, situação em que se iniciarão de imediato as contribuições.

Cláusula 50.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição da empresa para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO X

(Ajudas de custo)

Cláusula 51.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste nos termos dos números seguintes.

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

3- O trabalhador poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores fixados no anexo III.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, a empresa poderá optar pelo reembolso das despesas incorridas pelo trabalhador mediante a apresentação dos respetivos comprovativos, devendo para o efeito comunicar tal opção ao trabalhador até ao início da deslocação.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante do anexo III.

Cláusula 52.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito à atribuição de ajudas de custo ou a ser reembolsado das inerentes despesas, conforme opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias em que tenha incorrido ao serviço da empresa, desde que as considere necessárias, adequadas e proporcionais aos fins visados pela deslocação e mediante a apresentação dos respetivos comprovativos.

Cláusula 53.^a

(Quebras de caixa)

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

CAPÍTULO XI

(Vicissitudes contratuais)

Cláusula 54.^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.

Cláusula 55.^a

(Cedência ocasional)

- 1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores, contratados por tempo indeterminado, a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência.
- 2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.
- 3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com o cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.
- 4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previsto na lei.

CAPÍTULO XII

(Saúde e segurança no trabalho)

Cláusula 56.^a

(Medicina no trabalho)

- 1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.
- 2- A empresa irá organizar a realização dos seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, sem prejuízo dos casos de dispensa previstos na lei;
 - b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 45 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;
 - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.
- 3- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

4- Em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

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

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

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

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

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

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando por este autorizados.

CAPÍTULO XIII

(Atividade sindical)

Cláusula 58.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

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

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

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a**(Trabalhadores dirigentes sindicais)**

- 1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.
- 2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pela empresa, um dirigente, desde que haja acordo nesse sentido da empresa.
- 3- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que colidam com o limite previsto na presente cláusula, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na empresa, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.
- 4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 60.^a**(Quotização sindical)**

- 1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.
- 2- A empresa deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO XIV

(Comissão paritária)Cláusula 61.^a**(Comissão paritária)**

- 1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa, à qual são atribuídas competência para interpretar e integrar as cláusulas do AE.
- 2- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das entidades outorgantes e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.
- 3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.
- 4- Na ordem de trabalhos da primeira reunião da comissão paritária, deverá constar elaboração do respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

(Disposições finais)Cláusula 62.^a**(Reclassificação profissional)**

- 1- Com a entrada em vigor deste AE, proceder-se-á automaticamente à reclassificação profissional nos termos do anexo VI, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce.
- 2- Não pode haver diminuição da retribuição base ou da retribuição efetiva auferida à data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 63.^a**(Sucessão de convenções coletivas)**

- 1- As Partes acordam que ficam expressamente ressalvados os efeitos atribuídos por aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa no que respeita:
 - a) Ao valor acumulado dos prémios de antiguidade vencidos até 31 de dezembro de 2013, o qual será mantido como componente fixa da retribuição, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data;

b) Ao valor dos suplementos de retribuição auferidos pelo trabalhador em 15 de janeiro de 2012, o qual será mantido na retribuição e poderá ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2- Os direitos e efeitos decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis que não sejam expressamente ressalvados cessam a sua vigência com a entrada em vigor do presente AE, na medida em que este é globalmente mais favorável.

Cláusula 64.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilize qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 65.^a

(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)

Os trabalhadores não filiados em qualquer sindicato só poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após o início de vigência do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

ANEXO I

(Categorias profissionais)

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Desenvolve atividades de âmbito estratégico, define objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das políticas da empresa, podendo ainda supervisionar áreas de negócio ou funcionais.		Diretor(a) coordenador(a)	Diretor(a) coordenador(a)	18
		Responsável de área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável técnico(a) Responsável comunicação Responsável informático(a) Responsável jurídico(a) Responsável marketing Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável financeiro(a) e administrativo(a) Responsável sinistros	17
Participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros(as) trabalhadores(as) ou equipas de trabalhadores(as).		Responsável de área grau II		
		Responsável de área grau I	15	
Executa e assume responsabilidade por atividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas.	Gestão	Coordenador(a) grau III	Coordenador(a) produção Chefe de secção	14
		Coordenador(a) grau II	Coordenador(a) auditoria Coordenador(a) comercial Coordenador(a) comunicação Coordenador(a) financeiro(a) Coordenador(a) informático(a) Coordenador(a) jurídico(a) Coordenador(a) marketing Coordenador(a) organização Coordenador(a) recursos humanos Coordenador(a) sinistros Coordenador(a) técnico(a)	13
		Coordenador(a) grau I		12

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
<p>Desempenha funções de consultor(a) ou assessor(a), dinamiza e implementa os planos comerciais garantindo a contratação e execução dos serviços das áreas da sua competência, exercendo cargos de responsabilidade com interfeência em diferentes áreas de atuação da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e/ou científica que apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores(as) de grau inferior. Dependendo do grau de responsabilidade que lhe for atribuído, essa autonomia poderá estar subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. A atividade pode ser exercida fora da empresa.</p>	Técnico	Técnico(a) grau IV	Gestor(a) comercial Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a) Técnico(a) comunicação Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos Gestor(a) de projetos Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Gestor Técnico Subscritor(a)	15
			Técnico comercial Subscritor(a) Técnico de cobranças Perito de fraude Técnico(a) financeiro(a)	13
<p>Executa e assume responsabilidades por atividades operacionais, internas ou externas, de natureza predominantemente técnica, que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa.</p>		Técnico(a) grau II	Técnico comercial Analista legal Subscritor(a) Perito de fraude Técnico de cobranças Técnico(a) financeiro(a)	11 10 9 8
			Técnico(a) grau I	

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora.	Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor(a) acordos	10
		Especialista operacional grau III	Gestor(a) produção	8
		Especialista operacional grau II	Gestor(a) sinistros	7
		Especialista operacional grau I	Especialista operacional	6
Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.	Operacional	Especialista operacional grau I	Secretário(a)	5
		Assistente operacional grau III	Técnico(a) administrativo(a)	4
		Assistente operacional grau II	Técnico(a) comercial	3
		Assistente operacional grau I	Administrativo(a)	2
Executa predominantemente tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	Apoio	Auxiliar geral	Assistente	1
			Operador(a)	
			Assistente de sinistros	

ANEXO II

(Retribuição base e subsídio de refeição)

Tabela salarial para 2023

Nível salarial	Retribuição base mensal anterior	Retribuição base mensal
18	2 974,08 €	3 057,35 €
17	2 655,16 €	2 729,50 €
16	2 421,42 €	2 489,21 €
15	2 283,66 €	2 347,60 €
14	2 093,14 €	2 151,74 €
13	2 006,32 €	2 062,49 €
12	1 857,71 €	1 909,72 €
11	1 658,67 €	1 705,11 €
10	1 487,04 €	1 528,67 €
9	1 369,74 €	1 408,10 €
8	1 308,84 €	1 345,48 €
7	1 170,75 €	1 203,53 €
6	1 042,80 €	1 072,00 €
5	977,34 €	1 004,70 €
4	911,87 €	937,40 €
3	818,86 €	841,78 €
2	725,86 €	791,00 €
1	705,00 €	768,00 €

A) Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2023 (cláusula 37.^a): 10,75 €.

B) Produção de efeitos

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes das alíneas anteriores produzem efeitos a partir 1 de janeiro de 2023.

ANEXO III

(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

Cláusulas	Valores
Cláusula 51. ^a - Valor das despesas de serviço em Portugal:	2023
Por diária completa	75,20 €
Refeição isolada	12,10 €
Dormida e pequeno-almoço	49,50 €
Cláusula 51. ^a - Valor por km	0,40 €
Cláusula 52. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	148,91 €

ANEXO IV

(Condições de referência do seguro de saúde)

Garantias	Cap. máx. ano/pes. segura	Na rede AdvanceCare		Fora rede		Outras condições
		Pessoa segura	Segurador	Pessoa segura	Segurador	
Assistência médica hospitalar (CE 00)	30 000,00 €	10 %	90 %	30 %	70 %	Limite fora de rede máx. 7,00 € garantimos os tratamentos relativos à miopia, hipermetropia e astigmatismo se => 4 dioptrias
Assistência médica ambulatoria (CE 01)	3 000,00 €	12,50 €	100 %	40 %	60 %	Limite comparticipação de consultas fora de rede 50,00 € e os tratamentos de medicina física e reabilitação só estão garantidos em caso de AVC. Pós cirurgia e acidente - Limite 15 sessões. Cinesiterapia garantida por doença respiratória - Limite 6 sessões
Consultas						
Consultas urgência		25,00 €	100 %			
Análises clínicas (co-pagamento p/análise)		20 % Mín 1,00 €	80 %			
Anatomia patológica		7,50 €	100 %			
RX		7,50 €	100 %			
Ecografias		12,50 €	100 %			
TAC		17,50 €	100 %			
RMN		65,00 €	100 %			
Tratamentos de medicina física e reabilitação		8,00 €	100 %			
Outras despesas		10 %	90 %			
Estomatologia (CE 03)	300,00 €	13,00 € p/visita	100 %	30 %	70 %	
Consultas e tratamentos						
Próteses estomatológicas, EAD; Aparelhos						
Ortodôncia e manutenção; Implantes; Tratamentos		10 %	90 %			
Profilaxia e cirurgias						
Próteses e ortóteses (CE 04)	1 000,00 €	Acesso aos preços convencionados da rede		20 %	80 %	
Ortóteses oftalmológicas Limite anual	150,00 €					
Partos (CE 05)	3 000,00 €	10 % mín. 250,00 € máx. 500,00 €	100 %	20 %	80 %	Limite fora de rede máx. - 7,00 €
Assistência às pessoas (CE 12)	Ilimitado	15,00 €	Co-pagamento por visita médica domiciliária			
2.ª opinião médica (CE 14)	Ilimitado					

ANEXO V

(Plano individual de reforma)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 48.^a, a empresa efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente Anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no Código do Imposto Sobre o Rendimento de Pessoas Singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012 e as categorias deste AE

Grupo	Categorias neste AE	Funções (ilustrativo) neste AE	Nível salarial neste AE	Categorias no CCT 2012	Banda salarial no CCT 2012
Gestão	Director(a) coordenador(a)	Director coordenador(a)	18	N/A	N/A
	Responsável área grau III	Chefe de serviços	17	Gestor comercial	B
	Responsável área grau II	Responsável auditoria Responsável comercial	16	Gestor comercial	
	Responsável área grau I	Responsável técnico(a) Responsável comunicação Responsável informático Responsável jurídico Responsável marketing Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável financeiro(a) e administrativo(a) Responsável sinistros	15	Gestor operacional	
	Coordenador(a) grau III	Chefe de secção	14	Coordenador operacional	D
	Coordenador(a) grau II	Coordenador auditoria Coordenador comercial	13		
	Coordenador grau I	Coordenador comunicação Coordenador financeiro Coordenador informático Coordenador jurídico Coordenador marketing Coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	12		
Técnico	Técnico(a) grau IV	Gestor(a) comercial Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a) Técnico(a) comunicação Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos Gestor(a) de projetos Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Subscriber(a)	15	Gestor técnico/ operacional/ comercial Coordenador operacional Técnico especialista operacional	B C D E

Técnico	Técnico(a) grau III	Técnico comercial Subscriber(a) Técnico de cobranças Perito de fraude Técnico(a) financeiro(a)	13	Gestor técnico Coordenador operacional Especialista operacional Técnico	B C
	Técnico(a) grau II	Analista legal Subscriber(a)	11 10	Especialista operacional Técnico	D E
	Técnico(a) grau I	Técnico de cobranças Técnico(a) financeiro(a)	9 8	Coordenador operacional Especialista operacional	
Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor(a) acordos Gestor(a) produção Gestor(a) sinistros Especialista operacional Secretário(a) Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) comercial	10	Coordenador operacional Especialista operacional	D E
	Especialista operacional grau III		8 7	Especialista operacional	
	Especialista operacional grau II		6	Especialista operacional	
	Especialista operacional grau I		5	Especialista operacional	
	Assistente operacional grau III	Administrativo(a) Assistente Operador(a) Assistente de sinistros	4	Assistente operacional	F
	Assistente operacional grau II		3		
	Assistente operacional grau I		2		
Apoio	Auxiliar geral		1	Auxiliar geral	G

Celebrado em Lisboa, no dia 25 de janeiro de 2023.

Pela AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal:

Ana Gradiz Correia, procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção, na qualidade de mandatária.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de Mandatária - Advogada.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 40/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2021, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e sessenta trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- Mantém a redação em vigor.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano civil imediato.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

4 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 51.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,55 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking Cruises Portugal, SA livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

2 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 52.^a**Alimentação a bordo**

- 1- (*Mantém a redação em vigor.*)
- 2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:
- Pequeno almoço 3,80 €;
 - Almoço e jantar 10,50 €;
 - Ceia 3,80 €.
- 3 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 98.^a**Aumento mínimo**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses, um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

Nota: As cláusulas e anexos que não são objeto da presente revisão mantêm a redação em vigor.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	1 191,00	1 227,00	1 264,00	1 302,00	1 342,00	1 383,00	1 425,00
	Diretor cruzeiro II							
	Chefe de serviços operacional III							
II	Chefe cozinha	1 124,00	1 158,00	1 193,00	1 229,00	1 266,00	1 304,00	1 344,00
	Chefe de serviços operacional II							
	Maquinista prático 1. ^a							
III	Chefe pasteleiro	1 056,00	1 088,00	1 121,00	1 155,00	1 190,00	1 226,00	1 263,00
	Chefe de serviços operacional I							
	Diretor cruzeiro I							
	Técnico operacional III							
IV	Subchefe de cozinha	988,00	1 018,00	1 049,00	1 081,00	1 114,00	1 148,00	1 183,00

V	Assistente bordo II	975,00	1 005,00	1 036,00	1 068,00	1 101,00	1 135,00	1 170,00
	Assistente diretor cruzeiro II							
	Camaroteiro chefe							
	Chefe de bar							
	Chefe de receção							
	Chefe sala							
	Cozinheiro 1. ^a							
	Maquinista prático 2. ^a							
	Técnico operacional II							
VI	Assistente bordo I	933,00	961,00	990,00	1 020,00	1 051,00	1 083,00	1 116,00
	Assistente diretor cruzeiro I							
	Cozinheiro 2. ^a							
	Empregado bar 1. ^a							
	Empregado mesa 1. ^a							
	Maquinista prático 3. ^a							
	Rececionista							
	Técnico operacional I							
VII	Ajudante maquinista	837,00	863,00	889,00	916,00	944,00	973,00	1 003,00
	Assistente operacional II							
	Marinheiro TL							
VIII	Ajudante cozinha	808,00	833,00	858,00	884,00	911,00	939,00	968,00
	Camaroteiro							
	Cozinheiro 3. ^a							
	Empregado bar 2. ^a							
	Empregado mesa 2. ^a							
	Marinheiro 2. ^a TL							
	Vigia II							
IX	Ajudante de bar	782,00	806,00	831,00	856,00	882,00	909,00	937,00
	Assistente operacional I							
	Copeiro II							
	Vigia I							
X	Copeiro I	767,00	791,00	815,00	840,00	866,00	892,00	919,00

B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 806,00	1 861,00	1 917,00	1 975,00	2 035,00	2 097,00	2 160,00
II	Chefe de serviços III	1 437,00	1 481,00	1 526,00	1 572,00	1 620,00	1 669,00	1 720,00
	Técnico oficial de contas II							
III	Chefe de serviços II	1 180,00	1 216,00	1 253,00	1 291,00	1 330,00	1 370,00	1 412,00
	Diretor I							
	Técnico oficial de contas I							
IV	Assessor direção II	1 043,00	1 075,00	1 108,00	1 142,00	1 177,00	1 213,00	1 250,00
	Chefe de serviços I							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							
V	Assessor direção I	975,00	1 005,00	1 036,00	1 068,00	1 101,00	1 135,00	1 170,00
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
VI	Secretário I	904,00	932,00	960,00	989,00	1 019,00	1 050,00	1 082,00
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
VII	Assistente administrativo II	837,00	863,00	889,00	916,00	944,00	973,00	1 003,00
	Telefonista/rececionista II							
VIII	Assistente administrativo I	770,00	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00	923,00
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado limpeza II							
	Telefonista/rececionista I							
IX	Auxiliar administrativo I	762,00	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00
	Empregado limpeza I							

Vila Nova de Gaia, 26 de janeiro de 2022.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

Paulo Jorge Veloso Fonseca, na qualidade de administrador único.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 42/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de janeiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Designação, natureza e âmbito

1- O Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, adiante designado por SNPVAC ou sindicato, é a associação sindical representativa dos trabalhadores nela filiados, e que exerçam a atividade profissional referida no número seguinte, em consonância com os presentes estatutos.

2- O sindicato representa os trabalhadores que exerçam a profissão de tripulante de cabine em empresas com sede, base ou representação em território nacional, nos termos do estabelecido em regulamento do associado.

3- O sindicato é dotado de personalidade jurídica, administração e funcionamentos autónomos, abrangendo todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1- O sindicato tem a sua sede na Avenida Almirante Gago Coutinho, n.º 90, 1700-031 Lisboa, concelho de Lisboa.

2- Por deliberação fundamentada da assembleia geral, a sede do sindicato poderá ser alterada, dentro dos limites da Área Metropolitana de Lisboa.

3- O sindicato poderá criar, por proposta da direção e deliberação da assembleia geral, delegações ou outras formas de representação noutras localidades.

Artigo 3.º

Princípios

O sindicato:

a) Rege a sua ação pelos princípios da liberdade sindical, do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os associados, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos associados em todos os aspetos da atividade sindical, respeitando a livre expressão de

todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria;

b) Rege-se por estatutos e regulamentos por ele aprovados, elege e destitui livremente os titulares dos seus órgãos de entre os associados e organiza a sua gestão e atividade;

c) Defende e promove por todos os meios ao seu alcance os interesses individuais e coletivos dos associados, enquanto decorram da sua condição de trabalhador, sem prejuízo do interesse coletivo;

d) Exerce a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, ao Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, sendo proibido o financiamento destes ao sindicato;

e) Está sujeito ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a lei ou a natureza específica da autonomia sindical.

Artigo 4.º

Atribuições e competências

O sindicato tem por atribuições, nomeadamente as seguintes:

a) A defesa e promoção, individual ou coletiva, dos direitos e interesses profissionais, sociais e morais dos seus associados;

b) A representação dos seus associados perante quaisquer instâncias ou autoridades, nomeadamente junto das respetivas entidades empregadoras e outras entidades externas;

c) A negociação e celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

d) A participação na elaboração da legislação do trabalho, assim como dar parecer sobre assuntos do trabalho ou outros assuntos da sua especialidade;

e) A fiscalização da aplicação das leis de trabalho e dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

f) Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras organizações sindicais, das instituições de Segurança Social e outras organizações que visem satisfazer os interesses laborais dos associados, quando previstas em legislação;

g) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores, designadamente a comissão de trabalhadores ou outra que seja constituída para os mesmos fins;

h) Apoiar ainda os trabalhadores que representem outros trabalhadores em estruturas de gestão relacionadas com as atribuições do sindicato;

i) Promover e organizar ações conducentes à conquista das reivindicações dos seus associados e, nesse sentido, declarar a greve e suspendê-la;

j) Prestar apoio e assistência sindical, jurídica, judiciária ou outra, a título gratuito, aos seus associados quando decorram de conflitos emergentes das relações laborais, nos termos aqui definidos;

k) Iniciar e intervir nos processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

l) Participar nos processos de reestruturação das empresas, especialmente no respeitante a ações de formação ou quando ocorram alterações das condições de trabalho, legal ou convencional, temporário ou definitivo;

m) O sindicato poderá filiar-se ou desfiliar-se em organizações sindicais nacionais ou internacionais, mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 5.º

Meios

Para a prossecução das suas atribuições, o SNPVAC deve:

a) Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta uma estreita e contínua ligação entre todos os associados, sindicato e seus dirigentes, promovendo o interesse coletivo dos seus associados acima de interesses individuais ou de grupo;

b) Promover a condição de associado junto dos tripulantes para alargar a sua influência e a do movimento sindical;

c) Fixar e receber a quotização dos seus associados, assegurando a sua boa gestão, bem como assegurar o pagamento das contribuições estatutárias, quando devidas às organizações de que é membro;

d) Estabelecer laços de cooperação com outras organizações profissionais ou sindicais, nacionais ou internacionais;

- e) Assegurar a informação aos seus associados, de forma periódica, publicitando por qualquer meio, a realização de reuniões e atividades;
- f) Desencadear formas concretas de luta quando se demonstrarem necessárias à obtenção dos seus fins, nomeadamente decretando greves locais ou nacionais.

Artigo 6.º

Apoio jurídico ou judiciário

- 1- Nos termos dos estatutos, compete ao SNPVAC prestar apoio jurídico e judiciário a todos os seus associados, nos termos de regulamento próprio e sujeito nos termos seguintes:
- 2- O apoio jurídico consiste no aconselhamento e informação de carácter jurídico de âmbito laboral ou social, prestado gratuitamente por advogado disponibilizado pelo sindicato;
- 3- O apoio judiciário visa a disponibilização, por parte do SNPVAC aos seus associados, através apenas dos advogados indicados pela direção, para interposição ou contestação de ações de índole laboral ou de acidentes de trabalho, no qual sejam partes os seus associados;
- 4- Será decidido pela direção o apoio (pagamento integral ou participação) a prestar aos associados nas despesas do tribunal, taxas de justiça, multas ou outras, assim como nas despesas extrajudiciais inerentes aos processos que correm por conta dos interessados;
- 5- O sindicato não patrocinará ações judiciais, nem suportará custos de ações em caso de conflitos de interesses entre associados, mesmo se de natureza laboral;
- 6- Excetuam-se do disposto dos números anteriores as ações coletivas nas quais seja parte o SNPVAC, em nome dos seus associados, quando estas sejam do interesse não só daqueles, mas, também, de interesse sindical mais geral ou estratégico, sendo que neste caso o sindicato cobrirá todas as despesas processuais.

Artigo 7.º

Direito de tendência

É garantido a todos os associados o direito de tendência nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com o estabelecido no regulamento de tendências publicado em anexo e que faz parte integrante dos presentes estatutos.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 8.º

Dos associados

- 1- Podem ser associados do sindicato todos os trabalhadores que exerçam a profissão de tripulante de cabine em empresas com sede, base ou representação em território nacional, e que o requeiram nos termos do estabelecido em regulamento do associado publicado em anexo aos presentes estatutos dele fazendo parte integrante.
- 2- O sindicato representa ainda, com as restrições constantes dos estatutos, todos os ex-tripulantes que se encontrem na situação de pré-reformados e reformados, que preencham os requisitos e assim o solicitem.
- 3- A admissão dos associados é da competência da direção.

Artigo 9.º

Direitos

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;
- d) Reclamar perante a direção e recorrer para a assembleia geral dos atos lesivos dos seus interesses como associado, ou que julgue constituírem violação dos estatutos;
- e) Beneficiar das regalias estabelecidas pelo sindicato que, em cada momento, se encontrem em vigor;

- f) Ser informado de toda a atividade sindical;
- g) Ser esclarecidos das dúvidas existentes tendo acesso às contas, orçamentos e a todos os documentos, desde que não classificados como confidenciais.

Artigo 10.º

Deveres

São deveres dos associados:

- a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;
- b) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e regulamentos internos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, de acordo com os mesmos;
- c) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus fins;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e os fins do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;
- f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de tripulantes na atividade sindical;
- g) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 dias consecutivos, a mudança de residência e qualquer alteração da sua situação profissional ou dos dados constantes no seu processo individual;
- h) Desempenhar com zelo, dedicação e eficiência as funções para que foi eleito ou designado;
- i) Pagar mensalmente a quotização, que será fixada pela direção anualmente e no valor de até 1,5 % da sua remuneração ilíquida mensal, constante em cada recibo de vencimento, salvo nos casos seguintes:
 - i) Os associados na situação de desemprego involuntário são dispensados de pagar a sua quota pelo período de 6 meses e desde que não exerçam qualquer outra profissão;
 - ii) Os associados na situação de reforma pagarão uma quota mensal no valor de 0,5 % da pensão total de reforma;
 - iii) Os associados honorários e de mérito ficam isentos de quota.

Artigo 11.º

Procedimento disciplinar

- 1- A violação dos direitos e deveres dos associados é passível de ação disciplinar a exercer nos termos dos presentes estatutos e do regulamento disciplinar que faz parte integrante deste.
- 2- Os sócios que violarem os deveres estabelecidos no presente diploma ficam sujeitos às seguintes sanções:
 - a) Advertência;
 - b) Repreensão;
 - c) Suspensão até 30 dias;
 - d) Expulsão.
- 3- São expulsos os sócios que, por atos dolosos tenham prejudicado moral ou materialmente o sindicato.

CAPÍTULO III

Órgãos do sindicato

Artigo 12.º

Órgãos do sindicato

- 1- Os órgãos do sindicato são a assembleia geral e os órgãos eleitos.
- 2- São órgãos eleitos a mesa da assembleia geral, a direção, o conselho de disciplina e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

Eleição dos órgãos

- 1- Os órgãos são eleitos de entre os associados do sindicato, no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais, com as quotas em dia e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2- A verificação de qualquer incompatibilidade implica a cessação de funções nos órgãos sociais.

3- Constituem incompatibilidade as seguintes situações não podendo concorrer às eleições para os órgãos sociais os associados que:

- a) Não tenham essa condição, há pelo menos 12 meses;
- b) Sejam delegados sindicais;
- c) Desempenhem nas empresas onde prestam trabalho, cargos que pela sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos órgãos sociais;
- d) Exerçam cargos de direção em partidos políticos ou instituições religiosas;
- e) Não tenham exercido efetivas funções de tripulante de cabine, consecutivamente, nos seis meses imediatamente anteriores à apresentação das listas concorrentes à eleição, exceto se o não exercício tiver sido devido a motivos de doença, acidente de trabalho, gravidez, licença por adoção e licenças parentais e os demais direitos decorrentes da lei.

4- Para efeitos de participação em atos eleitorais consideram-se quotas em dia, os associados que demonstrarem ter liquidado as respetivas quotizações até 60 dias antes da respetiva convocatória.

Artigo 14.º

Duração do mandato dos órgãos

A duração do mandato é de quatro anos e os respetivos titulares apenas podem ser reeleitos uma vez para o mesmo órgão.

Artigo 15.º

Exercício dos cargos

1- Os membros da direção têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua atividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2- Os membros das comissões e grupos de trabalho constituídos nos termos destes estatutos poderão ter direito a senha de presença por reunião, mediante deliberação tomada pela direção.

3- O subsídio e suas atualizações devem constar do orçamento a submeter à assembleia geral.

4- A direção define o montante, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

Artigo 16.º

Suspensão, destituição e demissão dos órgãos do sindicato

1- Os membros dos órgãos sociais podem, em qualquer altura, total ou parcialmente, ser destituídos ou suspensos pela assembleia geral, desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito.

2- No caso de suspensão, demissão ou destituição de um ou mais membros dos órgãos, a sua substituição será efetuada de entre os suplentes eleitos para os respetivos órgãos e comunicada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

3- A deliberação acerca da destituição de qualquer órgão social carece de uma maioria de dois terços da assembleia geral especificamente convocada para efeito.

4- No caso de destituição total de um ou mais órgãos, a assembleia geral que a deliberou e através do presidente da mesa convocará de imediato eleições extraordinárias a realizar no prazo máximo de 60 dias após a destituição, pelo processo eleitoral definido nestes estatutos, ficando os órgãos destituídos em mera gestão corrente, até à tomada de posse dos novos órgãos eleitos.

5- Em caso de o órgão destituído não aceitar continuar ou a proposta de destituição exigir substituição imediata será designada uma comissão de gestão provisória com cinco membros com origem em, pelo menos, três empresas diferentes, sendo distribuídos de imediato as funções estatutárias com o objetivo de assegurar a gestão corrente até às eleições.

6- Sempre que a demissão de um ou mais dos órgãos sociais não ocorra durante uma assembleia geral, aplica-se o regime estabelecido no número anterior.

Artigo 17.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato.

Artigo 18.º

Espécies de assembleia geral

- 1- A assembleia geral pode assumir a forma de reunião ordinária ou extraordinária.
- 2- A assembleia geral extraordinária pode revestir a forma de reunião de emergência, especial e eleitoral.
- 3- Por princípio, as assembleias gerais serão presenciais, podendo ser presenciais e digitais ou ainda, realizadas de forma integralmente digital em situações excecionais, nomeadamente por razões de ordem ou saúde pública, em qualquer caso por deliberação da mesa da assembleia geral.
- 4- Cabe à mesa da assembleia geral definir as formas de participação e votação dos associados que participam através do recurso de meios eletrónicos.
- 5- O voto poderá ser presencial, por procuração, por correspondência ou eletrónico, nos termos do definido nos presentes estatutos e regulamentos respetivos.
- 6- A assembleia geral pode ainda reunir para efeitos de seção de empresa, regendo-se pelas normas da assembleia geral extraordinária ou de emergência, com as seguintes especificidades:
 - a) Será constituída pelos associados da empresa referida na convocatória;
 - b) As secções de empresa têm autonomia de reunião ou de assembleia, apenas tendo competência para deliberar sobre matérias que respeitem exclusivamente a essa empresa, sendo nulas e de nenhum efeito as deliberações que ultrapassem o âmbito da competência referida na alínea anterior;
 - c) A convocação das assembleias gerais é efetuada pelo presidente da mesa da assembleia geral, nos prazos e termos regulados pelo regulamento respetivo para as reuniões extraordinárias;
 - d) A ordem de trabalhos apenas pode incluir assuntos gerais ou específicos da empresa em causa;
 - e) Das suas decisões cabe recurso para a assembleia geral do sindicato;
 - f) Apenas poderão assistir os associados que pertençam à empresa em causa, exceção feita aos membros dos órgãos do sindicato que podem assistir e usar da palavra.

Artigo 19.º

Assembleia geral ordinária - Convocação e competências

- 1- A assembleia geral ordinária reúne obrigatória e anualmente:
 - a) Até ao dia 30 de novembro, para apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual, apresentado pela direção para o ano subsequente, bem como sobre o orçamento apresentado por esta para o mesmo ano subsequente, acompanhado pelo respetivo parecer do conselho fiscal;
 - b) Até ao dia 31 de março, para discutir e votar o relatório de atividade e contas da direção, do ano anterior, acompanhados pelo respetivo parecer do conselho fiscal.
- 2- A assembleia geral ordinária será convocada, a pedido da direção, com 15 dias de antecedência mínima, por anúncio publicado em um dos jornais da localidade da sede do sindicato e por comunicação individual, indicando-se, na convocatória, o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.
- 3- Deverá ainda recorrer-se ao envio de convocatória por meios eletrónicos para o endereço de cada associado.
- 4- A assembleia geral ordinária reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados ou meia hora depois com qualquer número.
- 5- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

Artigo 20.º

Assembleia geral extraordinária - Convocação

- 1- A assembleia geral extraordinária reunirá sempre que para tal for convocada com dez dias consecutivos de antecedência mínima, por anúncio publicado num dos jornais da localidade onde a assembleia se irá realizar e por comunicação individual, indicando-se na convocatória o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- A assembleia pode ser convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direção ou a requerimento fundamentado, por escrito, de 200 ou 10 % de associados.

- 3- A convocação individual pode ser efetuada por envio de correio eletrónico.
- 4- A assembleia geral extraordinária tem por finalidade deliberar sobre todos os assuntos respeitantes ao sindicato e seus associados e que não caibam no âmbito das outras assembleias gerais, nomeadamente:
- a) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
 - b) Apreciar e votar, por proposta da direção, a aquisição e alienação de património do sindicato;
 - c) Apreciar e discutir os atos da direção, das comissões técnicas e outras;
 - d) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
 - e) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção, sobre as propostas de expulsão dos associados;
 - f) Apreciar e aprovar as propostas para admissão de associados honorários e designação dos de mérito;
 - g) Apreciar e aprovar regulamentos internos;
 - h) Manifestar-se sobre todas as questões propostas pelo presidente da mesa da assembleia geral à sua discussão e votação;
 - i) Pronunciar-se sobre todas as matérias do âmbito da regulamentação coletiva do trabalho, em especial nos casos de conflitos coletivos de trabalho.
- 5- No caso de a assembleia geral ser requerida pelos associados, esta só se realizará se estiverem presentes 1/3 dos requerentes. O requerimento para a realização da assembleia geral extraordinária deverá identificar com clareza os subscritores incluindo nome, número de associado e número de documento de identificação.
- 6- A assembleia geral extraordinária reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados ou meia hora depois com qualquer número sem prejuízo do disposto no artigo anterior.
- 7- Por iniciativa da mesa da assembleia geral ou por proposta da direção pode ser convocada assembleia geral extraordinária para deliberar sobre os assuntos acima referidos quando, por razões fundamentadas e face ao carácter de urgência da resolução dos problemas apresentados na sua ordem de trabalhos, não possa estar condicionada a realização desta aos prazos de convocação previstos nos estatutos para aquele tipo de assembleias.
- 8- A ordem de trabalhos das assembleias gerais extraordinárias não pode ser preterida por fundamento algum.
- 9- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo se estabelecido expressamente de forma diferente nos presentes estatutos.

Artigo 21.º

Assembleia geral de emergência

- 1- A assembleia geral extraordinária de emergência tem por funções deliberar sobre os assuntos do âmbito da assembleia geral extraordinária quando, dado o carácter de urgência da resolução dos problemas apresentados na sua ordem de trabalhos, não possa estar condicionada a realização desta aos prazos de convocação previstos nos estatutos para aquele tipo de assembleias.
- 2- A assembleia geral extraordinária de emergência, convocada por iniciativa da mesa da assembleia geral ou a pedido da direção, reunirá sempre que para tal for convocada com cinco dias consecutivos de antecedência.
- 3- A assembleia geral extraordinária de emergência reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados, ou meia hora depois com qualquer número e com a mesma ordem de trabalhos.
- 4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

Artigo 22.º

Assembleia geral especial - Convocação

- 1- Para os efeitos de apreciação das matérias relativas a alteração dos estatutos, filiação ou desfiliação do sindicato em organizações sindicais e organismos internacionais, fusão ou integração do sindicato e destituição dos órgãos sociais, será realizada assembleia geral extraordinária especial convocada com 15 dias consecutivos de antecedência mínima, com indicação expressa e inalterada da ordem de trabalhos.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria qualificada de 2/3 do número total de associados, salvo a deliberação relativa à dissolução e liquidação do sindicato, onde é exigida uma maioria qualificada de 3/4 do número total de associados.

Artigo 23.º

Assembleia geral eleitoral - Convocação

- 1- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á sempre que para tal for convocada, por anúncio publicado num dos jornais de maior tiragem da localidade da sede do sindicato e por comunicação individual, com 45 dias consecutivos de antecedência mínima, indicando-se na convocatória o dia, o local, a hora de início e de encerramento das urnas de voto, bem como a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- A assembleia geral eleitoral apenas pode ser convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral ou órgão que legalmente o substitua.
- 3- As comunicações individuais podem ser efetuadas por meios eletrónicos.
- 4- A assembleia geral eleitoral tem por funções eleger os membros efetivos e suplentes da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal, do conselho de disciplina e os membros elegíveis do conselho consultivo, nos termos dos estatutos e do regulamento disciplinar em anexo.
- 5- A eleição dos órgãos é efetuada nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 24.º

Deliberações da assembleia geral

- 1- As deliberações da assembleia geral são de aplicação obrigatória.
- 2- A assembleia geral só poderá deliberar sobre assuntos da ordem de trabalhos constantes da convocatória, sendo nulas quaisquer deliberações contrárias aos presentes estatutos e à lei.
- 3- A ordem de trabalhos da assembleia geral poderá ser precedida de um período até 60 minutos para debate de outros assuntos, a requerimento da direção ou de, pelo menos, cinco associados, com indicação dos temas a abordar, apresentado até 24 horas de antecedência e aceite pela mesa da assembleia geral.
- 4- No caso de se verificarem dois empates sucessivos na votação do mesmo assunto, o presidente da mesa da assembleia geral dispõe de voto de qualidade.
- 5- Nenhum associado poderá votar em assuntos que lhe digam pessoalmente respeito.

Artigo 25.º

Tipos de deliberações

- 1- As deliberações serão presenciais, por via eletrónica, por procuração ou por correspondência.
- 2- É ainda admitido o recurso ao referendo nos termos dos estatutos.

Artigo 26.º

Voto presencial

- 1- A votação presencial, é exercida com a presença física do associado em reunião e na assembleia eleitoral no exercício do voto, de forma secreta e em urna selada, nos locais que vierem a ser estabelecidos.
- 2- Poderá ser fixado o exercício do direito a voto de forma antecipada, nos termos do respetivo regulamento.

Artigo 27.º

Voto eletrónico

- 1- É permitido o exercício do direito a voto por via eletrónica.
- 2- O recurso a este tipo de voto será definido por regulamento próprio.

Artigo 28.º

Voto por procuração

- 1- É permitido o voto por procuração nas assembleias gerais extraordinárias, de emergência e secção de empresa.
- 2- Nos termos do número anterior têm de estar preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:
 - a) A procuração tem de revestir a forma escrita, em minuta a fornecer pelo sindicato divulgada com a convocatória da assembleia geral, entregue ao presidente da mesa da assembleia para validação antes da prática de qualquer ato em representação do associado que a emitiu;
 - b) Para cada associado mandatário existe um limite máximo de dois associados mandantes;
 - c) As apresentações de procurações apenas serão justificadas por razões laborais, de assistência à família ou baixa médica do associado.

3- Para que o voto por procuração possa ser eficaz a procuração deverá ser entregue à mesa até a hora marcada para a realização da assembleia geral.

Artigo 29.º

Voto por referendo

1- É permitido o voto por referendo relativamente às seguintes matérias:

- a) Alteração de estatutos;
- b) Estabelecimento de filiação ou desfiliação do sindicato em organizações sindicais nacionais;
- c) Dissolução do sindicato.

2- No referendo é admitido o voto presencial, eletrónico e por correspondência, não sendo permitido o voto por procuração.

3- O referendo terá a duração mínima de quinze dias e um máximo de vinte e um dias consecutivos.

Artigo 30.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários eleitos para esses cargos de entre os associados do sindicato e de acordo com o estabelecido nestes estatutos.

2- Juntamente com os membros efetivos da mesa da assembleia geral serão eleitos três suplentes.

3- Na falta do presidente, ou nos seus impedimentos, este será substituído por um dos secretários presentes por ordem de lista.

Artigo 31.º

Presidente da mesa da assembleia geral

Compete em especial ao presidente:

- a) Convocar reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos órgãos sociais eleitos, no mais curto prazo, nunca excedendo dez dias consecutivos após a eleição;
- c) Proceder à substituição dos membros dos órgãos sociais pelos suplentes eleitos nos termos previstos nos presentes estatutos;
- d) Dirigir os trabalhos da assembleia, dentro da ordem aprovada e com toda a isenção quanto aos debates e resultado das votações, chamando a atenção para toda e qualquer irregularidade verificada;
- e) Declarar a suspensão dos trabalhos quando tal se mostrar necessário, promovendo o respetivo reatamento com 24 horas de antecedência;
- f) Assinar as atas da assembleia geral a que presidiu, assim como os termos de abertura, encerramento e todas as folhas do respetivo livro;
- g) Assistir às reuniões da direção, quando por esta for convidado, participando nos debates, mas sem direito a voto;
- h) Promover a divulgação e a informação entre os associados das deliberações da assembleia geral;
- i) Convocar as eleições para os órgãos do sindicato e promover a eleição dos delegados sindicais;
- j) Representar o sindicato em atos externos e institucionais, por indicação da direção.

Artigo 32.º

Secretários

Compete em especial aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar as convocatórias, de acordo com os termos destes estatutos;
- b) Tratar do expediente referente às reuniões da assembleia geral;
- c) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral;
- d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que seja necessário para o bom andamento dos trabalhos;
- e) Assistir às reuniões da direção, quando por esta for convidado, participando nos debates, mas sem direito a voto.

Artigo 33.º

Constituição da direção

1- A direção do sindicato é constituída em número ímpar, por um mínimo de 5 (cinco) membros e um máximo de 9 (nove), eleitos de entre os associados do sindicato, e de acordo com o estabelecido nestes estatutos.

2- Por cada membro efetivo será eleito um suplente.

3- A direção do sindicato será constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e vogais.

4- Na primeira reunião da direção, que deverá ter lugar até dez dias consecutivos após o ato de posse, será aprovada a distribuição de pelouros, dando conhecimento, para divulgação, ao presidente da mesa da assembleia geral.

5- A direção pode a todo o tempo proceder à alteração da distribuição dos pelouros, devendo dar igualmente conhecimento, para divulgação, ao presidente da mesa da assembleia geral.

6- No impedimento de qualquer membro da direção as suas funções serão desempenhadas por qualquer dos membros presentes ou pelos membros suplentes.

Artigo 34.º

Reuniões e deliberações da direção

1- A direção reunirá sempre que o julgue necessário, exarando em livro de atas próprio as resoluções tomadas.

2- A direção só poderá reunir quando estiverem presentes mais de 2/3 dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria.

3- Os membros da direção respondem solidariamente pelas deliberações tomadas.

4- As deliberações serão exaradas em ata, ficarão isentos de responsabilidade os membros que se declararem em desacordo.

5- O presidente terá voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 35.º

Competências da direção

Compete em especial à direção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e as contas de cada exercício, bem como o plano de gestão anual e o orçamento para o ano seguinte, que divulgará individualmente com a antecedência em relação à assembleia geral ordinária;
- c) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do sindicato, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo máximo de sete dias consecutivos a contar da tomada de posse desta;
- d) Elaborar e negociar propostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e apresentá-los à consideração da assembleia geral e assiná-los;
- e) Solicitar a convocação de reunião da assembleia geral para resolução dos assuntos que julgue dever submeter-lhe;
- f) Solicitar reuniões dos órgãos sociais sempre que entenda dever fazê-lo e comparecer às que forem solicitadas por outros órgãos associativos;
- g) Exercer as funções disciplinares que lhe são atribuídas nestes estatutos;
- h) Decidir sobre os pedidos de admissão, readmissão e aceitar os de demissão de associados;
- i) Proporcionar aos associados a mais ampla informação sindical;
- j) Aplicar as sanções disciplinares de advertência, repreensão e suspensão;
- k) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis ou as condições contratuais livremente aceites por ambas as partes e de acordo com o princípio de solidariedade entre todos os trabalhadores;
- l) Orientar a sua atuação por forma a pôr em execução as justas reivindicações dos seus associados, justificando a eventual impossibilidade da sua concretização;
- m) Organizar e superintender os serviços administrativos, para o que criará os sectores que reconhecer úteis, e manter atualizado o ficheiro de todos os associados;

- n) Promover a formação de grupos de trabalho de entre os associados com o fim de estudar, aperfeiçoar e colaborar na elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva, regulamentos, contratos e estudos;
- o) Elaborar projetos de organização e regulamentos;
- p) Proceder à coordenação de todas as atividades sindicais, profissionais, culturais e sócio-económicas;
- q) Executar e fazer executar as disposições estatutárias e os regulamentos internos, bem como as deliberações da assembleia geral;
- r) Dar posse aos delegados sindicais e convocar, quando necessário, reuniões com o conselho de delegados ou com os delegados sindicais das secções de empresa;
- s) Comunicar às entidades empregadoras a identificação dos delegados sindicais eleitos ou exonerados e ainda dos que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção ou por meios eletrónicos;
- t) Declarar ou suspender a greve, nos termos dos estatutos;
- u) Proceder à classificação de documentos confidenciais e decidir sobre o acesso aos mesmos;
- v) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do sindicato e deliberar sobre as matérias que não sejam reservadas à assembleia geral.

Artigo 36.º

Presidente da direção

Compete em especial ao presidente da direção:

- a) Convocar e dirigir as reuniões da direção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
- b) Visar o balancete mensal de contas e todos os documentos de receita e despesa;
- c) Dar despacho ao expediente e providenciar em todos os casos que não possam esperar pela reunião seguinte, na qual dará conhecimento dessas ações;
- d) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;
- e) Representar a direção.

Artigo 37.º

Restantes membros da direção

1- O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as suas atividades substituindo-o, quer por sua indicação ou, nas suas ausências ou impedimentos.

2- Compete em especial ao tesoureiro:

- a) Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade e ser depositário responsável dos fundos do sindicato;
- b) Processar ou ordenar o pagamento das despesas autorizadas em reunião de direção, devendo os respetivos documentos ser visados pelo presidente ou vice-presidente, e por um secretário ou um vogal;
- c) Assinar os recibos e demais documentos da tesouraria;
- d) Assinar os cheques conjuntamente com o presidente ou vice-presidente, um secretário ou um vogal;
- e) Participar à direção os atrasos que houve no pagamento das quotizações e providenciar pela sua pronta regularização;
- f) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;
- g) Elaborar orçamento e contas.

3- Compete em especial ao secretário:

- a) Secretariar e lavrar as atas de reuniões da direção, assiná-las e submetê-las à aprovação e assinatura dos restantes membros que tenham estado presentes;
- b) Elaborar os relatórios anuais de atividades em conjunto com os outros membros da direção;
- c) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;
- d) Substituir o presidente e o vice-presidente nos seus impedimentos.

4- Compete aos vogais coadjuvar os restantes membros da direção e substituí-los nos termos destes estatutos.

Artigo 38.º

Forma de obrigar

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os documentos constitutivos da obrigação sejam assinados pelo presidente ou vice-presidente, pelo tesoureiro e por um secretário ou vogal.