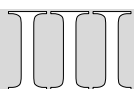




JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 10 de agosto de 2022



Série

Número 11

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 27/2022 - Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. (Zona Franca da Madeira) e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Salarial e outras. 3

Portaria de Extensão n.º 28/2022 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras. 4

Portaria de Extensão n.º 29/2022 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins SINAPSA - Alteração salarial e outras. 5

Portaria de Extensão n.º 30/2022 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, S.A. e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras. 6

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços.	7
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos trabalhadores da atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras.	10
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fabricas de refeições) - Alteração Salarial e Outras e texto consolidado.	11
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	12
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços.	14
Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (STAS) - Alteração salarial e outras.	30
Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras.	41
Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras.	50
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	79
Acordo de adesão entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos.	135
Acordo de adesão entre a MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e as mesmas associações sindicais.	137
Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Retificação.	138

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO
SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 27/2022****Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9 de 14 de junho de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 9 de 14 de junho de 2022, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a INSULAR - Produtos Alimentares, S.A. e a Federação dos Sindicatos de agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 14 de junho de 2022, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.
- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e aumento mínimo, com retroativos desde 1 de janeiro de 2022, nos termos previstos na cláusula 97.^a da convenção coletiva, objeto de extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 10 de agosto de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 28/2022

Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9, de 14 de junho de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 9, III Série, de 14 de junho de 2022, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 14 de junho de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 10 de agosto de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 29/2022

Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins SINAPSA - Alteração salarial e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9, de 14 de junho de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 19, de 24 de outubro de 2019, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins SINAPSA - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 14 de junho de 2022, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre os empregadores outorgantes do presente Acordo Coletivo que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 10 de agosto de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 30/2022**Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, S.A. e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9, de 14 de junho de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 9, de 14 de junho de 2022, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, S.A. e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 14 de junho de 2022, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre os empregadores outorgantes do presente Acordo Coletivo que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 10 de agosto de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 11 de 10 de agosto de 2022, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO PARA O SETOR DE EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E OURIVESARIAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA ENTRE A ACIF-CCIM - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SICOS - SINDICATO INDEPENDENTE DO COMÉRCIO E SERVIÇOS.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 -As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços, publicado no JORAM, III Série, n.º 11 de 10 de agosto de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2-Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria de extensão entra em vigor e produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 10 de agosto de 2022 - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos trabalhadores da atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos trabalhadores da atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 20 de 29 de maio de 2022, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do acordo coletivo de trabalho.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A ZURICH INSURANCE PLC - SUCURSAL EM PORTUGAL E OUTRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ATIVIDADE SEGURADORA (STAS) E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos trabalhadores da atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2022, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de expressão pecuniária nos mesmos termos previstos do acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 10 de agosto de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 21 de 8 de junho de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 21 de 8 de junho de 2022, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do acordo coletivo de trabalho.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A ZURICH INSURANCE PLC - SUCURSAL EM PORTUGAL E OUTRA E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS (SINAPSA) - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 21 de 8 de junho de 2022, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representadas pela associação sindical outorgante.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de expressão pecuniária nos mesmos termos previstos na cláusula 64º no acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 10 de agosto de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 21 de 8 de junho de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida portaria de extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 21 de 8 de junho de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DA HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E SIMILARES DE PORTUGAL (AHRESP) E O SINDICATO DOS TRABALHADORES E TÉCNICOS DE SERVIÇOS, COMÉRCIO, RESTAURAÇÃO E TURISMO - SITESE (CANTINAS, REFEITÓRIOS E FÁBRICAS DE REFEIÇÕES) - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 21 de 8 de junho de 2022, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria de extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária desde 1 de março de 2021 e de 1 de abril de 2021 respetivamente, nos mesmos termos previstos na cláusula 3.ª, n.º 2 do contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 10 de agosto de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e

Cidadania, a eventual emissão de uma portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 23 de 22 de junho de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida portaria de extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 23 de 22 de junho de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DO SETOR ELÉTRICO E ELETRÓNICO E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA E SERVIÇOS - FETESE E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 23 de 22 de junho de 2022, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria de extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de expressão pecuniária, nos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 10 de agosto de 2022. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - câmara de comércio e indústria da madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços.

CAPÍTULO I

Área âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 - O presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor nos termos legais e vigora pelo período mínimo de 3 anos, exceto as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que vigoram pelo período de 12 meses.

2 - A denúncia da presente convenção pode ser feita decorridos pelo menos 32 meses ou 10 meses sobre a produção de efeitos, conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

3 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

4 - O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviadas às partes contratantes, por carta registada com aviso de receção.

5 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta.

6 - Da resposta deve constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

7 - As partes denunciantes poderão dispor de 15 dias para examinar a resposta.

8 - As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva.

10 - Em caso de não acordo das partes sobre as propostas apresentadas é aplicável o disposto no Código do Trabalho quanto à cessação da vigência de convenção coletiva.

CAPÍTULO II

(Categorias e carreira profissionais)

Cláusula 3.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as constantes do respetivo Anexo I, aplicáveis sem prejuízo do conteúdo que for acordado individualmente, para cada caso, entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 4.^a

(Novas categorias profissionais)

1 - A pedido da associação patronal ou sindical outorgantes, poderá a Comissão Paritária criar novas categorias profissionais, as quais farão parte integrante deste CCT, após publicação no jornal oficial da Região.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza das funções exercidas e das tarefas prestadas, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas e às habilitações literárias.

3 - A deliberação da Comissão que criar nova categoria profissional deverá conter, além da remuneração aplicável, a definição das funções inerentes, bem como a respetiva integração em nível de qualificação.

4 - Enquanto as novas categorias não tiverem sido criadas, como anteriormente se prevê, serão esses profissionais equiparados, para efeitos de retribuição, a Empregado de Escritório, Vendedor de Loja, Ourives ou Relojoeiro Reparador, conforme o caso.

5 - Qualquer que seja a categoria profissional que vier a ser atribuída, será o tempo de serviço contado para efeito de antiguidade.

Cláusula 5.^a

(Acesso - Profissionais de Escritório)

1 - Na promoção do seu pessoal, deverá a entidade empregadora observar o seguinte:

- a) Os trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade (ou curso que confira a mesma qualificação), serão admitidos nos escritórios como Empregados de Escritório Estagiários, e a permanência nesta categoria será de dois anos, findos os quais, serão promovidos a Empregados de Escritório de 3.^a Classe, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no IRCT anteriormente aplicável;
- b) Os Empregados de Escritório Estagiários com habilitação inferior à referida na alínea anterior serão promovidos a Empregado de Escritório de 3.^a Classe logo que completem três anos de estágio;

S 1 - Caso já tenham exercido funções de Empregados de Escritório, todo o respetivo tempo (incluindo o período de estágio), será contado para efeitos do estágio previsto nas alíneas anteriores.

S 2 - Para efeitos do disposto no parágrafo anterior, os trabalhadores deverão apresentar documento comprovativo devidamente autenticado pela(s) entidade(s) empregadora(s) onde trabalharam.

- c) Os Empregados de Escritório de 2.^a e de 3.^a Classe, logo que completem quatro anos no mesmo grau, serão automática e obrigatoriamente promovidos ao grau imediatamente superior, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no IRCT anteriormente aplicável;

- d) Os Paquetes, logo que completem vinte e um anos de idade, serão promovidos à categoria de Auxiliar de Escritório.
- e) Os Promotores de Vendas (com ou sem comissão) e os Empregados de Serviço Externo serão admitidos como de 2.ª Classe e, passados três e dois anos, respetivamente, serão obrigatoriamente promovidos à 1.ª Classe, contando-se, para o efeito o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no IRCT anteriormente aplicável;
- f) Os Telefonistas serão promovidos à 1ª Classe após um ano completo de antiguidade, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente CCT.
- g) O estágio para a profissão de Rececionista terá a duração máxima de quatro meses, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato.

2 - As entidades empregadoras não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de Estagiários desde que não tenham, pelo menos, um Empregados de Escritório.

Cláusula 6.ª

(Acesso - Profissionais de Comércio)

1 - Na promoção do seu pessoal deverá a entidade empregadora observar o seguinte:

- a) Os trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade (ou curso que confira a mesma qualificação), serão admitidos como Vendedores de Loja Estagiários, e a permanência nesta categoria será de dois anos, findos os quais, serão promovidos a Vendedores de Loja de 3.ª Classe, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no IRCT anteriormente aplicável;
 - b) Os Vendedores de Loja Estagiários com habilitação inferior à referida na alínea anterior serão promovidos a Vendedores de Loja de 3.ª Classe logo que completem três anos de estágio;
- S 1 - Caso já tenham exercido funções de Vendedor de Loja, todo o respetivo tempo (incluindo o período de estágio), será contado para efeitos do estágio previsto nas alíneas anteriores;
- S 2 - Para efeitos do disposto no parágrafo anterior, os trabalhadores deverão apresentar documento comprovativo devidamente autenticado pela(s) entidade(s) empregadora(s) onde trabalharam.
- c) Os Vendedores de Loja de 2.ª e de 3.ª Classe logo que completem quatro anos no mesmo grau, serão automática e obrigatoriamente promovidos ao grau imediatamente superior, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no IRCT anteriormente aplicável.

2 - As entidades empregadoras poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de Estagiários, desde que exerçam, de forma efetiva, a direção do estabelecimento, ou tenham, pelo menos, um trabalhador classificado como Vendedor de Loja.

Cláusula 7.ª

(Acesso - Profissionais de Ourivesaria e Relojoaria)

1 - Os Reparadores de 3.ª Classe do 1.º Ano serão promovidos, sucessivamente, a Reparador de 3.ª Classe do 2.º e do 3.º Anos, logo que completem um ano de serviço em cada uma das respetivas categorias, e a Reparador de 2.ª Classe, decorrido esse prazo contando-se, para o efeito o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no IRCT anteriormente aplicável.

2 - A promoção a Reparador de 1.ª Classe fica sujeita a aprovação em exame a ser efetuado por um júri composto por três elementos: um em representação do trabalhador, outro em representação da entidade empregadora e o terceiro, que presidirá, indicado pelo Centro Regional de Formação Profissional da Madeira, possuidor de Curso Oficial da Especialidade.

3 - Os Praticantes serão promovidos a Reparador de 3.ª Classe do 1.º Ano, logo que completem dois anos de serviço na categoria, contando-se, para o efeito o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no IRCT anteriormente aplicável.

4- As entidades empregadoras poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de Praticantes, desde que exerçam, de forma efetiva, a direção da oficina, ou tenham, pelo menos, um trabalhador classificado como Reparador.

CAPÍTULO III

Disciplina

SECÇÃO I

RecompensasCláusula 8.^a**(Recompensas)**

1 - Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviços relevantes, poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito;
- c) Gratificação pecuniária;
- d) Concessão de licença e outras regalias excepcionais.

2 - As recompensas previstas na alínea b) e seguintes do corpo desta cláusula, serão registadas na folha de serviços do profissional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 9.^a**(Horário de trabalho - Princípios gerais)**

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

2- O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

Cláusula 10.^a**(Duração dos períodos de trabalho)**

1 - O período diário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2 - Mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador poderão ser praticados horários de trabalho seguidos até oito horas, tendo o trabalhador direito a uma interrupção de trinta minutos, a qual conta para todos os efeitos como trabalho efetivo.

3 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

4 - Durante o tempo de descanso, o pessoal não pode permanecer no local de trabalho, só podendo utilizar as instalações especialmente destinadas ao seu repouso e distração.

Cláusula 11.^a**(Período normal de trabalho)**

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho semanal terá a seguinte duração:

- a) Trabalhadores de Escritório: trinta e nove horas semanais em cinco dias;
- b) Restantes trabalhadores: quarenta horas semanais em cinco dias ou cinco dias e meio.

Cláusula 12.^a**(Banco de horas)**

1 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2 - A compensação pelo trabalho prestado em regime de banco de horas é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho.

3 - O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho neste regime com pelo menos dois dias de antecedência. Porém, este prazo pode ser reduzido ocorrendo motivo de força maior.

4 - A redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado neste regime vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 180 dias seguintes ou em acumulação com o período de férias a que o trabalhador tenha direito a gozar no ano em causa.

5 - A compensação poderá também ocorrer através da redução do período normal de trabalho diário não superior a 4 horas, a ser gozada nos 150 dias seguintes à data de vencimento do um número de horas suficiente para tal compensação.

6 - Na falta de acordo, o período de compensação é fixado pelo empregador, que avisará o trabalhador com pelo menos 3 dias de antecedência sobre a data em que terá lugar.

7 - Admite-se a inversão do presente regime, dispensando-se o trabalhador de prestar trabalho até 8 horas diárias, devendo a reposição de horas ser efetuada no prazo máximo de 180 dias, tendo por limite até 4 horas diárias.

Cláusula 13.^a**(Descanso semanal do trabalhador)**

1 - Trabalhadores de Escritório: têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo o obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado ou, em alternativa, à segunda-feira.

2 - Restantes trabalhadores:

- a) Os trabalhadores cujos horários de trabalho sejam organizados de forma a que a prestação de trabalho ocorra entre segunda-feira e sábado, até às treze horas deste dia, o dia de descanso semanal obrigatório será ao domingo e o complementar ao sábado a partir das treze horas.
- b) Para os demais profissionais o dia de descanso semanal obrigatório será fixo, podendo o complementar ser rotativo, de forma a que em cada sete dias o trabalhador descanse dois. O descanso complementar destes trabalhadores pode ser repartido em dois meios-dias.

Cláusula 14.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Considera-se, para efeitos da presente cláusula, que os trabalhadores com as categorias dos graus I a VIII da tabela salarial aplicável aos escritórios e comércio, exercem cargos de direção e ou fiscalização.

3 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, que não excedam três horas por dia e 10 horas por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 - Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

5 - Tratando-se do regime de isenção previsto na alínea a) do n.º 3, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20% da sua retribuição base; tratando-se do regime previsto nas alíneas b) e c), a retribuição especial corresponderá a 10% e 5% da retribuição base, respetivamente.

6 - Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou direção na empresa.

7 - Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação da retribuição adicional, o regime da isenção do horário de trabalho, mas sim o do trabalho suplementar estabelecido no presente CCT.

Cláusula 15.^a

(Trabalho suplementar)

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Por motivo de força maior ou quando se tome indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 - O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador (incluindo os que trabalham a tempo parcial), aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

1 - O trabalho suplementar será sempre registado, imediatamente antes e depois do seu início e termo.

Cláusula 16.^a

(Trabalho noturno)

Considera-se trabalho noturno o prestado num período que decorre entre as 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

(Retribuições mínimas)

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do Anexo II.

Cláusula 18.^a

(Prestações não retributivas)

Salvo estipulação contratual em contrário, não integram a retribuição:

- a) As prestações feitas pelo empregador com intuito de liberalidade, como as gratificações;
- b) As prestações feitas pelo empregador que não sejam contrapartida da atividade laboral, como as compensações pelos riscos especiais da atividade ou pelas despesas do trabalhador;
- c) As prestações feitas pelo empregador sem carácter regular e periódico, como os prémios de produtividade, de assiduidade e de desempenho;
- d) Os complementos remuneratórios prestados pelo empregador que correspondam a um modo particular da prestação de trabalho, como os acréscimos remuneratórios por trabalho noturno, por isenção de horário de trabalho, por trabalho suplementar, por trabalho em regime de turnos, por prestação de funções afins ou funcionalmente ligadas;

- e) As prestações remuneratórias que tenham em vista compensar o trabalhador por condições específicas da sua atividade, pelos bens que utiliza no trabalho ou por despesas que realiza por causa do contrato de trabalho, como as ajudas de custo ou o reembolso de despesa por deslocações em serviço;
- f) A participação nos lucros da empresa;
- g) O subsídio de alimentação e o abono para falhas;
- h) Outras prestações remuneratórias realizadas sem carácter de habitualidade.

Cláusula 19.^a

(Tempo e forma de pagamento da retribuição)

1 - O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2 - No ato de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de beneficiário da segurança social, a empresa de seguros para a qual se encontra transferida a responsabilidade em caso de acidente de trabalho, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 - O pagamento das retribuições variáveis deverá ser efetuado até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeita, mediante recibo nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1 - A retribuição da hora de trabalho suplementar será igual à retribuição efetiva da hora normal, acrescida de 50% por hora ou fração desta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório, cuja retribuição será igual à retribuição efetiva da hora normal, acrescida de 65% por hora ou fração desta, têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

3 - O trabalho prestado em dia de descanso complementar ou obrigatório não pode exceder o número de horas do dia normal de trabalho.

4 - As horas suplementares, prestadas a partir do dia 16 de cada mês, poderão ser pagas conjuntamente com as remunerações do mês seguinte.

Cláusula 21.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

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

2- Para compensação do trabalho noturno prestado, o empregador pode optar, em alternativa ao acréscimo de 25% previsto no número anterior, pela redução equivalente do período normal de trabalho, devendo, para efeitos do seu gozo, o empregador avisar o trabalhador com 48h de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

3 - Sempre que haja lugar a redução de tempo de trabalho para compensar o trabalho noturno prestado, o gozo do período de compensação terá de ter lugar no ano civil em que o acréscimo de trabalho teve lugar, ou até ao final do primeiro semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 22.^a

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para efeitos das cláusulas anteriores, o valor hora será apurado com recurso à seguinte fórmula:

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

sendo RM o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

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

A todos os trabalhadores será garantido um subsídio de refeição no valor de 4,75€ (quatro euros e setenta e cinco cêntimos), por cada dia completo de trabalho prestado.

Cláusula 24.^a**(Subsídio de deslocação em serviço)**

1 - Entende-se por deslocação em serviço, a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior entende-se por local de trabalho o definido no contrato individual de trabalho.

3 - Sempre que deslocado em serviço, sem prejuízo das despesas de deslocação e na falta de viatura fornecida pelo empregador, o trabalhador terá direito a um subsídio correspondente a 30% do preço da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido, se utilizar carro próprio.

4 - O pagamento regular e reiterado do presente subsídio, em caso de constantes deslocações, não é considerado retribuição.

Cláusula 25.^a**(Abono para falhas)**

1 - Os profissionais com as categorias de Empregado de Escritório, Técnico de Contabilidade, Empregado de Serviços Externos e Vendedor de Loja terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas no valor de 35,00€ (trinta e cinco euros), pago e apurado mensalmente, desde que exerçam funções de caixa ou efetuem pagamentos e recebimentos.

2 - O trabalhador que cumulativamente com as funções próprias da sua categoria seja responsabilizado pela caixa, terá direito ao Abono para Falhas referido no n.º 1.

3 - Os profissionais que eventualmente substituam os trabalhadores referidos nos números anteriores terão direito ao mesmo Abono para Falhas durante o tempo da substituição.

4 - Não é devido o presente Abono para Falhas nos casos em que o empregador se responsabilize pelas eventuais falhas de caixa que venham a ocorrer.

Cláusula 26.^a**(Diuturnidades)**

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuída uma diuturnidade no valor de 25,00€ (vinte e cinco euros), por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório ou automático, até ao limite de cinco diuturnidades em toda a carreira profissional, sem prejuízo do disposto no n.º 7 da presente cláusula.

2 - Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso do trabalhador na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa a permanência nessa categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

3 - Quando o trabalhador ingresse noutra categoria profissional, manterá o direito às diuturnidades eventualmente vencidas, as quais contarão para o limite máximo previsto no n.º 1. No caso de tal reclassificação não importar qualquer aumento salarial, o prazo para o vencimento das diuturnidades, nos termos do n.º 1, não interrompe.

4 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial com direito a diuturnidades, nos termos do n.º 1, terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado, relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

5 - Para o limite das diuturnidades fixado na presente cláusula, contam-se as diuturnidades devidas e vencidas pelo IRCT anteriormente aplicável.

6 - Considera-se como diuturnidade, para efeitos desta cláusula, qualquer aumento de remuneração voluntariamente concedido pela entidade empregadora de valor igual ou superior à diuturnidade a que o profissional teria direito por força desta cláusula, desde que efetuado dentro dos oito meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

7 - Os trabalhadores classificados em categorias profissionais com acesso obrigatório ou automático, têm direito a diuturnidades nos termos previstos na presente cláusula, vencendo-se a primeira após três anos de permanência no último grau da classe da sua categoria (i.e., a partir da 1ª classe).

CAPÍTULO VI

Direitos de personalidade

Cláusula 27.^a

(Utilização de meios de vigilância à distância)

1 - A utilização de meios de vigilância a distância dos trabalhadores no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, é admitida sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando seja particularmente exigida pela natureza da atividade.

2 - É especialmente admitida a glocalização, mediante a instalação de dispositivos em veículos automóveis, no âmbito da gestão de frota em serviço extremo, nomeadamente para atividades de assistência técnica extrema ou ao domicílio, distribuição de bens, transporte de passageiros e transporte de mercadorias.

3 - Os dados relativos à glocalização não podem ser usados com vista a controlar o desempenho profissional do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Igualdade e não discriminação

Cláusula 28.^a

(Proibição da discriminação)

1 - É proibida toda a forma de discriminação entre trabalhadores, seja qual for a modalidade que revista. Esta proibição compreende quer a discriminação direta quer a indireta.

2 - Considera-se discriminação direta aquela que existe sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que e, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

3 - Considera-se discriminação indireta aquela que existe sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

4- Assegura-se que para trabalho igual se proporcionarão condições iguais.

5 - Considera-se trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

6 - Considera-se trabalho de valor igual aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente a qualificação ou experiência exigida, as responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e as condições em que o trabalho é efetuado.

7 - Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.

8 - A disposição de regulamento interno de empresa ou a prática empresarial que estabeleça profissão, categoria profissional trabalho ou retribuição aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos ou substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

9 - O princípio contido no número anterior e aplicável a toda a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.

10 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de desvantagem que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, como a antiguidade, as qualificações profissionais ou as aptidões profissionais, ou estabelecido em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

11 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, nomeadamente baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

12 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. Incluem-se nesta proibição, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 29.^a

(Proibição de assédio)

1 - É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.

2 - É ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

3 - A prática de assédio pelo empregador ou por outro trabalhador confere ao trabalhador afetado o direito a resolver o contrato de trabalho com justa causa e direito a indemnização, nos termos da lei.

4 - As entidades empregadoras devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

CAPÍTULO VIII

Parentalidade

Cláusula 30.^a

(Licença em situação de risco clínico durante a gravidez)

1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora deverá informar o empregador e apresentar atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 15 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, no prazo de 3 dias.

Cláusula 31.^a

(Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto)

1 - A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora deverá informar o empregador e apresentar atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 15 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, no prazo de 3 dias.

Cláusula 32.^a**(Licença em situação de risco clínico durante a gravidez)**

- 1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração de 15 dias.
- 2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora deverá informar o empregador e apresentar atestado médico no prazo de 3 dias.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritáriaCláusula 33.^a**(Constituição da Comissão Paritária)**

- 1 - Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste CCT, será criada uma Comissão Paritária constituída por quatro vogais, em representação das Associações Patronais e de igual número em representação das Associações Sindicais outorgantes.
- 2 - Por cada vogal efetivo poderão ser designados dois substitutos.
- 3 - Os representantes das Associações Patronais e Sindicais junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.
- 4 - A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 34.^a**(Competências)**

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação de reuniões.

Cláusula 35.^a**(Funcionamento)**

- 1 - A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 33.^a à outra parte e à Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva.
- 2 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.
- 3 - As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.
- 4 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional dos Recursos Humanos,
- 5 - As demais regras de funcionamento da Comissão serão objeto de regulamento interno.

6 - As deliberações tomadas por unanimidade, no seio desta Comissão, podem ser objeto de regulamento de extensão.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 36.^a

(Casos Omissos)

As matérias que não estejam reguladas no presente CCT ficam subordinadas aos princípios legais aplicáveis.

Cláusula 37.^a

(Favorabilidade Global)

O presente contrato coletivo de trabalho é considerado globalmente mais favorável do que a regulamentação coletiva anteriormente aplicável.

Cláusula 38.^a

(Empresas e trabalhadores abrangidos)

Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, 750 empregadores e 2380 trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo I

Profissionais de Escritório

- Administrador, Diretor Geral ou Gerente: O profissional que planeia, controla, coordena e dirige a atividade da empresa.
- Diretor de Recursos Humanos: O profissional que planeia, coordena e dirige as atividades dos serviços de recursos humanos e relações laborais da empresa.
- Diretor Financeiro: O profissional que planeia, coordena e dirige a atividade dos serviços contabilísticos e financeiros da empresa. Pode ser incumbido de planear, coordenar e dirigir a atividade dos serviços de escritório/administrativos da empresa, sendo-lhe, neste caso, atribuída a categoria de Diretor Financeiro e Administrativo.
- Chefe de Escritório: O profissional que controla e dirige todos os serviços de escritório/administrativos da empresa. Pode também ser designado por Chefe de Serviços Administrativos.
- Chefe de Contabilidade: O profissional que controla e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal.
- Técnico Oficial de Contas: O profissional que planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade segundo os planos de contas oficialmente aplicáveis, respeitando as normas legais e os princípios contabilísticos vigentes; assume a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal, do empregador; assina, conjuntamente com o representante legal do empregador, as respetivas declarações fiscais, as demonstrações financeiras e seus anexos, fazendo prova da sua qualidade, nos termos e condições definidos pela Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.
- Chefe de Pessoal: O profissional que controla e dirige os serviços ligados aos recursos humanos e relações laborais da empresa.
- Chefe de Vendas: O profissional que controla e dirige os serviços de vendedores (promotores). Define, coordena e implementa a política de vendas da empresa por forma a satisfazer as necessidades dos clientes e a otimizar as condições e os resultados de venda, podendo, inclusivamente, aceitar encomendas.
- Chefe de Secção: O profissional que controla e dirige uma secção administrativa da empresa, tendo em conta a política desta, garantindo a otimização dos resultados e da qualidade do respetivo serviço. Pode acrescentar-se à designação desta categoria o nome da secção que o profissional controla.

- Promotor de Vendas (com ou sem comissão): O profissional que realiza a prospecção do mercado, responde às solicitações dos clientes, promove e realiza as vendas habitualmente fora da empresa, procurando fidelizar os clientes; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transações que efetuou.
- Encarregado/a Telefonista: O profissional que dirige a atividade da central telefónica
- Técnico de Recursos Humanos: O profissional que executa atividades em matéria de serviços ligados aos recursos humanos e relações laborais da empresa,
- Técnico de Contabilidade: O profissional que executa atividades em matéria de serviços contabilísticos e financeiros da empresa, bem como as de tesouraria.
- Técnico de Informática: O profissional que executa atividades de instalação, manutenção e configuração do sistema informático do empregador, a nível do hardware e do software.
- Secretário/a: O profissional que, sob a direta dependência do seu superior hierárquico, efetua tarefas de secretariado como seja o processamento de texto, classificação e distribuição de correspondência, marcação e acompanhamento de reuniões, manutenção atualizada da agenda de trabalho do superior hierárquico, bem como outras tarefas inerentes.
- Empregado de Escritório: O profissional que executa os serviços de escritório/administrativo. De entre estes serviços citam-se, a título exemplificativo, os seguintes: de secretariado, de contabilidade e financeiros, de caixa e de recursos humanos.
- Rececionista: O profissional que recebe as pessoas e dá explicações sobre a atividade da empresa, transmitindo indicações dos respetivos departamentos. Pode executar tarefas do serviço de telefonista.
- Empregado de Serviço Externo: O profissional que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de entrega e levantamento de documentos de toda a espécie, de informação, de recebimento, de pagamentos e de depósitos.
- Telefonista: O profissional que assegura o serviço de telecomunicações da empresa, prestando informações e dando seguimento às solicitações dos respetivos utentes. Pode, também, executar tarefas dos serviços de escritório/administrativo e de receção.
- Auxiliar de Escritório: O profissional que executa diversos serviços, tais como: atender e anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; rececionar, estampilhar e entregar correspondência, bem como outros documentos de qualquer natureza; fotocopiar e encadernar documentos, e outras tarefas afins. Pode ser incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, de mercadorias e de veículos e ainda de fazer pequenos serviços de limpeza.
- Guarda: O profissional que vigia as instalações da empresa a fim de evitar incêndios, roubos ou outras situações anormais, bem como veda o acesso a pessoas não autorizadas. Anota os movimentos de pessoas, veículos ou mercadorias e toma as medidas necessárias em situações anormais. Pode ser incumbido de revistar o pessoal à saída da empresa.
- Empregado de Limpeza: O profissional que faz serviços de limpeza na empresa, bem como outras tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico.
- Pacote: O profissional que, tendo menos de 18 anos de idade, executa algumas das tarefas previstas para o Auxiliar de Escritório e o Empregado de Serviços Externos.
- Estagiário: O profissional que estagia para ingressar em categoria profissional determinada, de acordo com as regras de acesso estabelecidas no presente CCT.

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Empregado de Escritório, Promotor de Vendas, Empregado de Serviços Externos, Telefonista, Rececionista e Pacote, correspondem, conforme os casos, as seguintes regras de acesso e graus:

i) Empregado de Escritório:

- 1.^a, 2.^a e 3.^a Classe

ii) Promotor de Vendas:

- 1.^a e 2.^a Classe

iii) Empregado de Serviços Externos:

- 1.^a- e 2.^a Classe

iv) Telefonista:

- 1.^a e 2.^a Classe

v) Rececionista:

- Rececionista
- Estagiário

Grupo II

Profissionais de Comércio

• **Diretor de Operações:** O profissional que define e implementa a política de expansão da rede comercial, a nível nacional e internacional, e a política comercial ao nível dos estabelecimentos, procurando a otimização dos resultados financeiros e de vendas e a satisfação e a fidelização dos clientes.

Podem também ser designado por Diretor Comercial.

• **Gestor Comercial de Centro Comercial ou de Centro Urbano:** dinamiza, organiza e gere uma área comercial ou urbana como uma oferta integrada, desenvolvendo uma estratégia global com a implicação de todos os atores locais, numa parceria múltipla, por forma a tomar essa área competitiva e adaptada às necessidades dos seus consumidores.

• **Gerente de Loja:** O profissional que propõe a política comercial do(s) estabelecimento(s) da empresa, promove a sua implementação e gere os meios humanos, materiais, financeiros e os sistemas de aprovisionamento e de informação, tendo em vista a otimização dos resultados financeiros e de vendas e da qualidade do serviço prestado ao cliente.

• **Responsável de Vendas:** O profissional que define, coordena e implementa a política de vendas da empresa por forma a satisfazer as necessidades dos clientes e a otimizar as condições e os resultados de venda, podendo, inclusivamente, aceitar encomendas.

• **Responsável de Compras:** O profissional que define e coordena a política de compras da empresa, promovendo a aquisição de todos os artigos necessários ao desenvolvimento da atividade, de acordo com os orçamentos estabelecidos e garantindo a regularidade do abastecimento e a otimização das compras.

• **Responsável de Marketing:** O profissional que propõe as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promove estudos de mercado e testa as reações dos consumidores com vista a permitir o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes.

• **Responsável de Logística:** O profissional que programa e organiza os fluxos e a distribuição física dos produtos, otimizando stocks, meios, espaços e tempos, de forma a garantir a qualidade do serviço.

• **Responsável de Qualidade:** O profissional que, entre outras responsabilidades, assegura que os processos necessários para o sistema da qualidade são estabelecidos, implementados e mantidos.

Estas funções podem ser acessórias de outra qualquer categoria profissional prevista neste CCT.

• **Encarregado de Loja:** O profissional que coordena a atividade do estabelecimento, designadamente a organização, o ambiente, as vendas e a atividade dos colaboradores, promovendo a satisfação e a fidelização dos clientes; pode substituir o empregador ou o gerente de loja.

• **Chefe de Secção Comercial:** O profissional que gere uma secção, tendo em conta a política comercial da empresa, garantindo a otimização dos resultados e da qualidade do serviço prestado ao cliente. Pode incluir-se na designação desta categoria o nome da secção que o profissional controla.

• **Merchandiser:** O profissional que concebe, organiza e decora o espaço de venda com base no comportamento dos consumidores e estudo dos lineares, por forma a atrair os clientes, tomar os produtos atrativos e potenciar a rentabilidade do(s) estabelecimento(s). Estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público que os produtos se destinam e pode organizar exposições e aceitar encomendas.

• **Vendedor de Loja:** O profissional que realiza as vendas, expõe, repõe e demonstra os produtos e mantém um ambiente agradável no estabelecimento, garantindo um serviço que responda às expectativas dos clientes com vista à sua fidelização; executa todas as operações inerentes ao recebimento dos valores pelas vendas efetuadas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução nas existências, e pode ser encarregado de proceder à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua saída e entrada do estabelecimento comercial, bem como de fazer o inventário das existências.

• **Promotor Comercial:** O profissional que promove e realiza as vendas habitualmente fora da empresa, faz demonstrações dos artigos para vender e pode colocar (e repor) os produtos nas prateleiras dos estabelecimentos e/ou locais de venda.

- **Distribuidor:** O profissional que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, coloca e repõe os produtos nas prateleiras e locais de venda.
- **Embalador:** O profissional que condiciona e/ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.
- **Empregado de Porta:** O profissional que, por conta do empregador e à porta dos estabelecimentos ou nas suas imediações, se ocupa predominantemente de angariação de clientes, conduzindo-os e acompanhando-os aos estabelecimentos a que esteja vinculado.
- **Estagiário:** O profissional que estagia para categoria profissional determinada, de acordo com as regras de acesso estabelecidas no presente CCT.

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Vendedor de Loja corresponde as seguintes regras de acesso e graus:

Vendedor de Loja.

- 1.^a, 2.^a e 3.^a Classe

Grupo III

Profissionais de Ourivesaria

- **Ourives Reparador:** O profissional que restaura ou repara artefactos destinados a adornos ou uso pessoal, culto religioso, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para confecção de moldes. Pode ser especializado em determinado artigo ou conjunto de tarefas.
- **Praticante:** O profissional que, sob a orientação permanente de Ourives Reparador, o coadjuva nos seus trabalhos, preparando-se para ascender a Ourives Reparador de 3.^a Classe do 1.^o Ano.

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Ourives Reparador, Praticante e Aprendiz, correspondem, conforme os casos, as seguintes regras de acesso e graus:

- Ourives Reparador de 1.^a Classe
- Ourives Reparador de 2.^a Classe
- Ourives Reparador de 3.^a Classe do 3.^o Ano
- Ourives Reparador de 3.^a Classe do 2.^o Ano
- Ourives Reparador de 3.^a Classe do 1.^o Ano
- Praticante de Ourives Reparador

Grupo IV

Profissionais de Relojoaria

- **Relojoeiro Reparador:** O profissional que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, mecânicos, de quartzo e digitais. Examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detetar as deficiências de funcionamento. Retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou outra substância análoga; monta de novo e afina as peças no mecanismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleos as partes sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio, de harmonia com o padrão de medida de tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro.
- **Praticante de Reparador:** O profissional que, sob a orientação permanente do Relojoeiro Reparador, o coadjuva nos seus trabalhos, preparando-se para ascender à categoria de Relojoeiro Reparador de 3.^a do 1.^o Ano.

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Relojoeiro Reparador, Praticante e Aprendiz, correspondem, conforme os casos, as seguintes regras de acesso e graus:

- Relojoeiro Reparador de 1.^a Classe
- Relojoeiro Reparador de 2.^a Classe
- Relojoeiro Reparador de 3.^a Classe do 3.^o Ano
- Relojoeiro Reparador de 3.^a do 2.^o Ano
- Relojoeiro Reparador de 3.^a do 1.^o Ano
- Praticante de Relojoeiro Reparador

ANEXO II
Tabelas salariais
Escritórios e Comércio

Graus	Profissões e Categorias. Profissionais	Retribuição Base
I	Administrador Diretor Geral Gerente Diretor de Operações	1350,00€
II	Diretor de Recursos Humanos Diretor Financeiro Diretor Financeiro e Administrativo	1200,00€
III	Chefe de Escritório Chefe de Serviços Administrativos Técnico Oficial de Contas Chefe de Contabilidade	1100,00€
IV	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Gestor Comercial de Centro Comercial ou de Centro Urbano Chefe de Vendas Técnico de Contabilidade	985,00€
V	Gerente de Loja Promotor de Vendas de 1.ª Classe sem comissão	965,00€
VI	Secretário/a Empregado de Escritório de 1.ª Classe Técnico de Recursos Humanos Técnico de Informática	940,00€
VII	Encarregado de Loja Responsável de Vendas Empregado de Escritório de 2.ª Classe Promotor de Vendas de 2.ª Classe sem comissão Merchandiser	915,00€
VIII	Chefe de Secção Comercial Responsável de Compras Responsável de Marketing Responsável de Logística Responsável de Qualidade Encarregado/a Telefonista	890,00€
IX	Vendedor de Loja de 1.ª Classe Empregado de Escritório de 3.ª Classe Rececionista Empregado de Serviço Externo de 1.ª Classe	865,00€
X	Promotor de Vendas de 1.ª Classe com comissão Promotor Comercial Vendedor de Loja de 2.ª Classe Empregado de Serviço Externo de 2.ª Classe	840,00€
XI	Telefonista de 1.ª Classe Vendedor de Loja de 3.ª Classe Auxiliar de Escritório Guarda	815,00€

XII	Promotor de Vendas de 2. ^a Classe com comissão Telefonista de 2. ^a Classe Embalador Distribuidor Empregado de Limpeza	790,00€
XIII	Empregado de Porta	765,00€
XIV	Paquete Rececionista Estagiário Vendedor de Loja Estagiário Empregado de Escritório Estagiário	740,00€

Ourives e Relojoeiros

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Retribuição Base
I	Ourives Reparador de 1. ^a Classe Relojoeiro Reparador de 1. ^a Classe	865,00€
II	Ourives Reparador de 2. ^a Classe Relojoeiro Reparador de 2. ^a Classe	840,00€
III	Ourives Reparador de 3. ^a Classe do 3. ^o Ano Relojoeiro Reparador de 3. ^a Classe	815,00€
IV	Ourives Reparador de 3. ^a Classe do 2. ^o Ano Relojoeiro Reparador de 3. ^a Classe do 2. ^o Ano	790,00€
V	Ourives Reparador 3. ^a Classe do 1. ^o ano Relojoeiro Reparador de 3. ^a Classe do 1. ^o Ano	765,00€
VI	Praticante de Ourives Reparador Praticante de Relojoeiro Reparador	740,00€

Celebrado no Funchal, a 22 de julho de 2022.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Jorge Manuel Monteiro da Veiga França - Membro da Direção
Rodrigo de Gouveia Barata - Membro da Direção

Pelo Sindicato Independente do Comércio e Serviços

Fernando Paulo dos Santos - Membro da Direção
Cristina Maria do Carlo Martinho - Membro da Direção

Depositado em 3 de agosto de 2022, a fl.ºs 78 do livro n.º 2, com o n.º 15/2022, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.

Considerando que:

- a) Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA têm nos seus quadros cerca de 500 trabalhadores, de entre os quais encontram-se trabalhadores sindicalizados, cujas relações laborais uniformizaram sob as mesmas regras, através do ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2019, ou seja, o acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA e o SINAPSA - Sindicato Nacional

dos Profissionais de Seguros e Afins, o SISEP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros de Portugal e ainda o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS);

- b) Após a apresentação das propostas e contrapropostas, e decorridas as negociações entre todas as partes, obteve-se um acordo único, e decidiram as partes que os documentos serão celebrados em separado, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Revisão

No ACT, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, são introduzidas as seguintes alterações.

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- [...]

2- [...]

3- [...]

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

Cláusula 2.ª

Vigência

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT nos contratos de trabalho no que respeita a: Cláusula 4.ª (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.ª (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.ª (Duração das férias), cláusula 26.ª (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.ª (Classificação da retribuição), cláusula 35.ª (Subsídio de refeição), cláusula 42.ª (Complemento do subsídio por doença), cláusula 43.ª (Seguro de saúde), cláusula 44.ª (Seguro de vida), cláusula 48.ª (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.ª (Plano individual de reforma).

6 - [...]

Cláusula 4.ª

Classificação e evolução profissional

1 - [...]

2 - [...]

3 - [...]

4 - Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

- a) [...];
- b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;
- c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5 - As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

- a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6 - Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- [...]

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

- a) Conhecimento prévio ao trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
- c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3 - A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4 - A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5 - Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

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

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

Cláusula 12.^a**Teletrabalho**

1 - A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador 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, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2 - O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para consulta do trabalhador.

3 - Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo 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, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5 - O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7 - Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8 - O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou software, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

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

10 - Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,00 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

§ Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 36,00 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

11 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

12 - Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 22.^a**Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral**

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

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

Cláusula 23.^a**Duração das férias**

1- [...]

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

3- [...]

4- [...]

5- [...]

Cláusula 24.^a**Interrupção do período de férias**

1- [...]

2 - Para efeitos do número anterior e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3- [...]

4- [...]

Cláusula 42.^a**Complemento do subsídio por doença**

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]

7 - O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8 - No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9 - O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

- a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;
- b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10 - Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores já recebidos a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11 - O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 48.^a**Apoio infantil e escolar**

- 1- [...]

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

- a) Creche e pré-escolar: 60,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 60,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 85,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 125,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 125,00 €.

- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]

ANEXO II-A

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo funcional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19 E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15
Técnico	Técnico Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11 E10

Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9
			E8
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definidas.	E4
			E3
			E2
	Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções**1 - Quadros superiores:**

- i)* Diretor coordenador;
- ii)* Diretor;
- iii)* Gestor.

2 - Quadros médios e altamente qualificados:

- i)* Gestor;
- ii)* Técnico especialista;
- iii)* Coordenador operacional.

3 - Quadros técnicos:

- i)* Técnico especialista;
- ii)* Técnico.

4 - Profissionais qualificados:

- i)* Especialista operacional.

5 - Profissionais semiqualificados:

- i)* Assistente operacional.

6 - Profissionais não qualificados:

- i)* Auxiliar.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalão Salarial	Categorias	Valor Mínimo Obrigatório 2022	Valor Mínimo Obrigatório 2023	Valor Mínimo Obrigatório 2024
E20	Diretor Coordenador	2523,66	2542,58	2561,65
E19	Diretor	2299,03	2316,28	2333,65
E18		2089,87	2105,54	2121,33
E17	Gestor	2024,83	2045,08	2065,53
E16		1874,84	1893,59	1912,53
E15		1660,19	1676,79	1693,56
E14	Técnico Especialista	1626,46	1642,73	1659,16
E13		1458,04	1472,62	1487,34
E12	Técnico	1269,86	1288,90	1308,24
E11		1154,45	1171,77	1189,34
E10		1043,30	1058,95	1074,83
E9	Coordenador Operacional	1353,91	1374,22	1394,83
E8		1238,06	1256,63	1275,48
E7	Especialista Operacional	1234,91	1253,43	1272,24
E6		1147,18	1164,39	1181,86
E5		1056,30	1072,14	1088,23
E4	Assistente Operacional	992,92	1010,79	1028,98
E3		926,39	943,07	960,04
E2		833,54	850,21	867,22
E1	Auxiliar	750,00	775,00	800,00

- a) Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos em que ocorra revisão da tabela salarial;
- b) Os aumentos acordados para os anos de 2023 e de 2024 serão atualizados, em cada escalão salarial, caso a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior (cuja informação é prestada pelo Instituto Nacional de Estatística - INE, durante o mês de janeiro do ano seguinte), seja superior a 1 %;
- c) Verificando-se a situação prevista na alínea anterior, proceder-se-á da seguinte forma:
 - a. Se o IPC em 2022 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2023, em percentagem correspondente ao IPC de 2022, menos 1 %, com um limite máximo de 4 % de atualização;
 - b. Se o IPC em 2023 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2024, em percentagem correspondente ao IPC de 2023, menos 1 %, com um limite máximo de 4 % de atualização.
- d) No caso de a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior, for superior a 7 %, as partes acordam reabrir negociações com vista à revisão dos valores mínimos acordados na tabela salarial.

Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]:

10,75 € para 2022.
10,85 € para 2023.
11,00 € para 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	76,35 €
Refeição isolada	12,25 €
Dormida e pequeno-almoço	51,71 €
Cláusula 41. ^a número 3 - Valor km	0,41 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,55 €

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 4- [...]

6- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre 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.

- 7- [...]
- 8- [...]
- 9- [...]
- 10- [...]

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]

6- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre 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.

- 7- [...]
- 8- [...]
- 9- [...]
- 10- [...]
- 11- [...]

ANEXO VII-B

Tabela de correspondência entre s categorias/escalões existentes na empresa e a revisão do ACT 2022				
Escalão salarial 2021	Categorias	Escalão salarial 2022	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2022
		E20	Diretor Coordenador	2523,66
E13	Diretor	E19 E18	Diretor	2299,03 2089,87
E12	Gestor	E17 E16 E15	Gestor	2024,83 1874,84 1660,19
E11	Técnico especialista	E14 E13	Técnico Especialista	1626,46 1458,04
E10 E9 E8	Técnico	E12 E11 E10	Técnico	1269,86 1154,45 1043,30
E7	Coordenador operacional	E9 E8	Coordenador Operacional	1353,91 1238,06
E6 E5	Especialista Operacional	E7 E6 E5	Especialista Operacional	1234,91 1147,18 1056,30
E4 E3 E2	Assistente Operacional	E4 E3 E2	Assistente Operacional	992,92 926,92 833,54
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00

Artigo 2.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 500 trabalhadores.

Lisboa, 29 de abril de 2022.

Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra Caixinha, na qualidade de presidente da direção.
Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da mesa da assembleia e do conselho geral.
Gildo Mendes Barata, na qualidade de vogal da direção.
Lina Maria Pereira da Silva, na qualidade de mandatária.

SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.
Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 105/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE, n.º 20 de 29/05/2022).

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras.

Revisão do acordo coletivo, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2019 entre: Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA e Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA. Considerando que:

- a) A Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA têm nos seus quadros cerca de 500 trabalhadores, de entre os quais encontram-se trabalhadores sindicalizados, cujas relações laborais uniformizaram sob as mesmas regras, através do ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2019, ou seja, o acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o SISEP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros de Portugal e ainda o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora;
- b) Após a apresentação das propostas e contrapropostas, e decorridas as negociações entre todas as partes, obteve-se um acordo único, e decidiram as partes que os documentos serão celebrados em separado, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Revisão

No ACT, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, são introduzidas as seguintes alterações.

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência

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

5 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT nos contratos de trabalho no que respeita a: cláusula 4.^a (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.^a (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.^a (Duração das férias), cláusula 26.^a (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.^a (Classificação da retribuição), cláusula 35.^a (Subsídio de refeição), cláusula 42.^a (Complemento do subsídio por doença), cláusula 43.^a (Seguro de saúde), cláusula 44.^a (Seguro de vida), cláusula 48.^a (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.^a (Plano individual de reforma).

6- (...)

Cláusula 4.^a

Classificação e evolução profissional

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

a) (...);

b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;

c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5 - As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6 - Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- (...)

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

a) Conhecimento prévio ao trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;

b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;

c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3 - A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4 - A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5 - Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

6 - O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos

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

Cláusula 12.^a

Teletrabalho

1 - A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador 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, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2 - O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para consulta do trabalhador.

3 - Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo 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, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5 - O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7 - Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8 - O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou software, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

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

10 - Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,00 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

§. Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 36,00 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

11 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

12- Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 22.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1 - A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório,

férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

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

Cláusula 23.^a

Duração das férias

1- (...)

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

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 24.^a

Interrupção do período de férias

1 - (...)

2 - Para efeitos do número anterior e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio por doença

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7 - O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8 - No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9 - O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

- a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;
- b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10 - Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores já recebidos a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11 - O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 48.^a

Apoio infantil e escolar

1 - (...)

2 - A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

- a) Creche e pré-escolar: 60,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 60,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 85,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 125,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 125,00 €.

3- (...)

4- (...)

5-(...)

6-(...)

7- (...)

ANEXO II-A

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo funcional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20

	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19
			E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15
Técnico	Técnico Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
			E10
Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9
			E8
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definidas.	E4
			E3
			E2

Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1
-------	----------	--	----

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções**1 - Quadros superiores:**

- i) Diretor coordenador;
- ii) Diretor;
- iii) Gestor.

2 - Quadros médios e altamente qualificados:

- i) Gestor;
- ii) Técnico especialista;
- iii) Coordenador operacional.

3 - Quadros técnicos:

- i) Técnico especialista;
- ii) Técnico.

4 - Profissionais qualificados:

- i) Especialista operacional.

5 - Profissionais semiqualificados:

- i) Assistente operacional.

6 - Profissionais não qualificados:

- i) Auxiliar.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalão Salarial	Categorias	Valor Mínimo Obrigatório 2022	Valor Mínimo Obrigatório 2023	Valor Mínimo Obrigatório 2024
E20	Diretor Coordenador	2523,66	2542,58	2561,65
E19	Diretor	2299,03	2316,28	2333,65
E18		2089,87	2105,54	2121,33
E17	Gestor	2024,83	2045,08	2065,53
E16		1874,84	1893,59	1912,53
E15		1660,19	1676,79	1693,56
E14	Técnico Especialista	1626,46	1642,73	1659,16
E13		1458,04	1472,62	1487,34
E12		1269,86	1288,90	1308,24

E11	Técnico	1154,45	1171,77	1189,34
E10		1043,30	1058,95	1074,83
E9	Coordenador Operacional	1353,91	1374,22	1394,83
E8		1238,06	1256,63	1275,48
E7	Especialista Operacional	1234,91	1253,43	1272,24
E6		1147,18	1164,39	1181,86
E5		1056,30	1072,14	1088,23
E4	Assistente Operacional	992,92	1010,79	1028,98
E3		926,39	943,07	960,04
E2		833,54	850,21	867,22
E1	Auxiliar	750,00	775,00	800,00

- a) Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos em que ocorra revisão da tabela salarial;
- b) Os aumentos acordados para os anos de 2023 e de 2024 serão atualizados, em cada escalão salarial, caso a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior (cuja informação é prestada pelo Instituto Nacional de Estatística - INE, durante o mês de janeiro do ano seguinte), seja superior a 1 %.
- c) Verificando-se a situação prevista na alínea anterior, proceder-se-á da seguinte forma:
- Se o IPC em 2022 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2023, em percentagem correspondente ao IPC de 2022, menos 1 %, com um limite máximo de 4 % de atualização;
 - Se o IPC em 2023 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2024, em percentagem correspondente ao IPC de 2023, menos 1 %, com um limite máximo de 4 % de atualização.
 - No caso de a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior, for superior a 7 %, as partes acordam reabrir negociações com vista à revisão dos valores mínimos acordados na tabela salarial.

Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]:

- 10,75 € para 2022.
- 10,85 € para 2023.
- 11,00 € para 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	76,35 €
Refeição isolada	12,25 €
Dormida e pequeno-almoço	51,71 €
Cláusula 41. ^a número 3 - Valor km	0,41 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,55 €

ANEXO VI

Plano individual de reforma

1-Tendo em conta o disposto na cláusula 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre 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.

7-(...)

8-(...)

9-(...)

10-(...)

ANEXO VII-B

Tabela de correspondência entre s categorias/escalões existentes na empresa e a revisão do ACT 2022				
Escalão salarial 2021	Categorias	Escalão salarial 2022	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2022
		E20	Diretor Coordenador	2523,66
E13	Diretor	E19 E18	Diretor	2299,03 2089,87
E12	Gestor	E17 E16 E15	Gestor	2024,83 1874,84 1660,19
E11	Técnico especialista	E14 E13	Técnico Especialista	1626,46 1458,04
E10 E9 E8	Técnico	E12 E11 E10	Técnico	1269,86 1154,45 1043,30
E7	Coordenador operacional	E9 E8	Coordenador Operacional	1353,91 1238,06
E6 E5	Especialista Operacional	E7 E6 E5	Especialista Operacional	1234,91 1147,18 1056,30

E4 E3 E2	Assistente Operacional	E4 E3 E2	Assistente Operacional	992,92 926,92 833,54
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00

Artigo 2.º

A presente revisão altera a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 500 trabalhadores.

Lisboa, 29 de abril de 2022.

Pela Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.
Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de legal representante.

Depositado em 25 de maio de 2022, a fl. n.º 190 do livro n.º 12, com o n.º 112/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Publicado no BTE., n.º 21 de 8/06/2022).

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - 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 15, de 22 de abril de 2017, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2021, apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª**Âmbito**

1 - (...)

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 da CCT**

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*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de abril de 2017, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de novembro de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de maio de 2021.

2 - As tabelas salariais terão uma vigência de 10 meses, contados a partir de 1 de março de 2021; as demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 18 meses, contados a partir de 1 de abril de 2021.

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 6.^a**Período experimental**

1- (...)

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 12 e 11;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 14 e 13.

2- (...):

- a) (...);
- b) (...)

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

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) (...);
- 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) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);

- h) (...);
- 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 20.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 - (...)

2 - O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 12, 11 e 10, 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 59.^a**Reclassificação profissional**

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

- a) A categoria de «cozinheiro de 3.^a» ascende ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no nível 5 de remuneração;
- b) A categoria de «cozinheiro de 2.^a» ascende ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no nível 6 de remuneração;
- c) Os anteriores níveis 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 passam agora, e por força da criação de um «novo» nível 6, a corresponder aos atuais níveis 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14, sem alteração da respetiva remuneração.

1 de março de 2022 a 31 de dezembro de 2022

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
14	Diretor geral	1 694,00 €
13	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 399,00 €
12	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. ^a	1 160,00 €

11	<p> Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2.^a </p>	1 029,00 €
10	<p> 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 </p>	921,00 €
9	<p> Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1.^a Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1.^a Pasteleiro 1.^a </p>	885,00 €
8	<p> Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente </p>	825,00 €
7	<p> Assistente administrativo 2.^a Motorista ligeiros Pasteleiro 2.^a Prospetor de vendas Sub-encarregado refeitório </p>	808,00 €
6	<p>Cozinheiro 2.^a</p>	785,00 €
5	<p> Cozinheiro 3.^a Despenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3.^a </p>	742,00 €
4	<p> Chefe de copa Despenseiro B Preparador/embalador </p>	716,00 €
3	<p> Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1.^a Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições </p>	711,00 €

2	Empregado balcão 2. ^a Estagiário administrativo Assistente de restauração	705,00 €
1	Ajudante despenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório	705,00 €

Artigo 2.º

IRCT

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

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisãoCláusula 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 e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - 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 da CCT**

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*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de abril de 2017, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de novembro de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de maio de 2021.

2 - As tabelas salariais terão uma vigência de 10 meses, contados a partir de 1 de março de 2021; as demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 18 meses, contados a partir de 1 de abril de 2021.

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 profissional

Cláusula 4.ª

Condições de admissão - Princípio geral

1 - Para os casos previstos na lei ou nesta convenção são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, exceto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Nas profissões em que é exigida, a posse de carteira profissional ou documento comprovativo de que foi requerida.

2 - As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes do anexo II.

3 - 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 o poder receber.

Cláusula 5.ª

Contrato de trabalho intermitente

1 - Nos estabelecimentos em que as empresas, por força da atividade do cliente, laborem com descontinuidade, ou intensidade variável, pode celebrar-se contrato de trabalho com prestação intercalada por um, ou mais, períodos de inatividade.

2 - Se a necessidade de contrato de trabalho intermitente resultar de transferência de local de trabalho, será sempre necessária a celebração de acordo para que o regime seja admissível.

3 - Caso se verifique a interrupção de prestação de trabalho por período superior a um mês, consecutivo e num mesmo cliente, o trabalhador apenas terá direito a 85 % da sua retribuição base nesse período.

4 - O trabalhador deve ser informado da data e duração das respetivas interrupções com uma antecedência mínima de 6 meses.

Cláusula 6.^a**Período experimental**

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 12 e 11;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 14 e 13.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 - 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 7.^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 - As normas que regulamentam o estágio e o tirocínio e a sua duração são as estabelecidas no anexo II.

3 - 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 8.^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;
- i) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- j) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 9.^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 aqueles lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^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 12.^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 11.^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 12.^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 13.^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 confeitaria 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 14.^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 15.^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 16.^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 17.^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 18.^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 13.^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 21.^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 19.^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 20.^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 12, 11 e 10, 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 21.^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.

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

sendo:

R_m = 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 22.^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 respectivos 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 23.^a

Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores que no âmbito das respectivas 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 24.^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 25.^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 26.^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 feriados

Cláusula 27.^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 28.^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 29.^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

Férias

Cláusula 30.^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 31.^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 32.^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 33.^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 34.^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

Faltas

Cláusula 35.^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 36.^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 37.^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 36.^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 36.^a, as faltas justificadas conferem no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 38.^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 36.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar

Cláusula 39.^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 21.^a

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^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 afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

SECÇÃO I

Remuneração pecuniária

Cláusula 41.^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 42.^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 43.^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 substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

SECÇÃO II

Alimentação

Cláusula 44.^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 45.^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 46.^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 47.^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 48.^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 49.^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 50.^a

Casos em que deixa de ser prestada a alimentação

Nos casos previstos na cláusula 45.^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 concessionária

Cláusula 51.^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 deste 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 obrigar-se-á a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos na cláusula anterior, 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) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei;
- n) Registo da formação ministrada no último ano.

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 52.^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 53.^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 54.^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 55.^a**Comissão paritária**

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos nomeados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - 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 56.^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 12.^a

Cláusula 57.^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 58.^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 59.^a**Reclassificação profissional**

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

- a) A categoria de «cozinheiro de 3.^a» ascende ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no nível 5 de remuneração;
- b) A categoria de «cozinheiro de 2.^a» ascende ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no nível 6 de remuneração;
- c) Os anteriores níveis 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 passam agora, e por força da criação de um «novo» nível 6, a corresponder aos atuais níveis 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14, sem alteração da respetiva remuneração.

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

1 de março de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
14	Diretor geral	1 694,00 €
13	Assistente de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor pessoal Diretor técnico Diretor operacional	1 399,00 €
12	Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição de 1. ^a	1 160,00 €

11	<p> Chefe de secção Chefe de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Secretária administrativa/direção Técnico de nutrição de 2.^a </p>	1 029,00 €
10	<p> 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 </p>	921,00 €
9	<p> Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro 1.^a Encarregado de refeitório B Assistente administrativo 1.^a Pasteleiro 1.^a </p>	885,00 €
8	<p> Fiel armazém Motorista de pesados Operário polivalente </p>	825,00 €
7	<p> Assistente administrativo 2.^a Motorista ligeiros Pasteleiro 2.^a Prospetor de vendas Sub-encarregado refeitório </p>	808,00 €
6	<p>Cozinheiro 2.^a</p>	785,00 €
5	<p> Cozinheiro 3.^a Despenseiro A Encarregado balcão Encarregado bar Encarregado preparador/embalador Assistente administrativo 3.^a </p>	742,00 €
4	<p> Chefe de copa Despenseiro B Preparador/embalador </p>	716,00 €
3	<p> Controlador caixa Empregado armazém Empregado bar Empregado balcão 1.^a Empregado distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições </p>	711,00 €
2	<p> Empregado balcão 2.^a Estagiário administrativo Assistente de restauração </p>	705,00 €

1	Ajudante despenseiro Ajudante motorista Estagiários (1 ano) Empregado limpeza Empregado refeitório	705,00 €
---	--	----------

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 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 presta 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; confeciona 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; Negoceia 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. Procede 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; 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.

Sub-encarregado 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, 28 de março de 2022.

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

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção e mandatário.
Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2022, a fl. 190 do livro n.º 12, com o n.º 109/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 21, de 08/06/2022).

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Aos 29 dias do mês de março de 2022, reuniram, por um lado, os representantes da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2021, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas

A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

Artigo 2.º

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias, abaixo identificadas, estimam que 100 empregadores e 28 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção

Artigo 3.º

1 - Mais acordam os outorgantes em iniciar negociações sobre o clausulado e enquadramento profissional do contrato coletivo de trabalho (CCT) para, se necessário, o adequar às relações jurídico-laborais do sector.

2 - O início do processo negocial de revisão do contrato coletivo de trabalho ocorrerá no dia 17 de maio.

Artigo 4.º

Republicação

As partes acordam em proceder à republicação, na íntegra, do mencionado contrato coletivo de trabalho.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Setor elétrico e Eletrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direção.
Fernando Manuel Teixeira Mendes, vogal da direção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media. Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/ UGT.

Victor Manuel Leal Pereira, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.
SERS - Sindicato dos Engenheiros.
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Ana Filipe, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sádio, mandatário.

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

Ana Rita Pires, mandatária.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/Categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI	2 897,00 €
02	Engenheiro(a) V	2 436,00 €
01	Engenheiro(a) IV	1 962,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 518,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 322,00 €
2	Engenheiro(a) I-B Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principais Projetista	1 228,00 €

3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) I-A Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário (a) Programador(a)informático profissional	1 141,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. LE Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspetor(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	1 024,00 €
5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	1 003,00 €
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2.ª Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1.ª Motorista pesados PQ - Oficial Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Rececionista 1.ª	893,00 €
7	Caixeiro(a) 2.ª Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	833,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Rececionista 2.ª	815,00 €

9	Assistente administrativo(a) de 3. ^a Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3. ^a PQ - Pré-oficial 1. ^o e 2. ^o anos Operador(a) especializado(a) de 2. ^a Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a)	773,00 €
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2. ^o ano Técnico(a) fabril praticante 2. ^o ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2. ^o ano Servente Empregado(a) refeitório/cafeteria Guarda ou vigilante Rececionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3. ^a	740,00 €
11	Assistente administrativo(a) estagiário 1. ^o ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1. ^o ano Técnico(a) fabril praticante 1. ^o ano PQ - Praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	705,00 €

Prémio de antiguidade - 35,11 €.

Subsídio de refeição - 6,35 € (de acordo com a cláusula 93.^a).

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou coletivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção.

3 - Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 28 000 trabalhadores e 100 empresas.

Cláusula 2.^a**Vigência. Denúncia e sobrevivência Caducidade.
Revisões intercalares**

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em Boletim do Trabalho e Emprego e vigora pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2 - A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

3 - A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4 - A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.

5 - Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6 - A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevivência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.

7 - O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8 - Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em Boletim do Trabalho e Emprego, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorávelCláusula 3.^a**Princípio do tratamento mais favorável**

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições mínimas de admissãoCláusula 4.^a**Condições mínimas de admissão**

1 - São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.

3 - Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo a sua duração não seja inferior à duração total da formação se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo ou permita realizar um período mínimo de formação se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada a educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 - O menor admitido nos termos do número 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

- 1 - O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 2 - O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

Cláusula 6.^a

Objeto do dever de informação

1 - O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal ou anual, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

1 - O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

2 - O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno de empresa.

Cláusula 7.^a

Meios de informação

1 - A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2 - Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do número 1 da cláusula anterior.

3 - O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 - Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 - A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 8.^a

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1 - Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde.

2 - As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 9.^a

Informação sobre alterações

1 - Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 6.^a e no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3 - O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 10.^a

Noção

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 - As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 11.^a**Denúncia**

1 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 - Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3 - Tendo o período experimental durado mais de cento e vinte dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de quinze dias.

4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 12.^a**Contagem do período experimental**

1 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 13.^a**Contratos por tempo indeterminado**

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 14.^a**Contratos a termo**

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

- a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 15.^a**Contratos em comissão de serviço**

1 - Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.

2 - O período experimental não pode, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

SECÇÃO IV**Objeto do contrato****Cláusula 16.^a****Exercício de funções**

- 1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.
- 2 - A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
- 3 - O exercício de funções, ainda que acessório, da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 17.^o**Mobilidade funcional**

- 1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.
- 3 - O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.
- 4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

SECÇÃO V**Deveres, direitos e garantias das partes****Cláusula 18.^a****Boa-fé e mútua colaboração**

- 1 - O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.
- 2 - Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.^a**Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;

- l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
- n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Deveres do trabalhador

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização. Métodos de produção ou negócios
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) 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 21.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;
- f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da atividade;
- j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, diretamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspeção de trabalho.

Cláusula 22.ª

Formação profissional

1- Nos termos da lei, o trabalhador tem direito, em cada ano, a 35 horas de formação contínua.

2 - O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 - O empregador pode antecipar, até ao limite de 3 anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

- a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar;
- b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 85.ª, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar;
- c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

4 - Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras ações de formação profissional, para além dos limites impostos pelo número 1, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

SECÇÃO VI

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 23.ª

Admissibilidade

1 - O contrato de trabalho a termo 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 curta duração e que não seja previsível durarem mais de 3 anos.

3 - Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respetivo emprego.

4 - O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

5 - Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 24.^a

Regime especial

1 - Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector elétrico e eletrónico».

2 - A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 23.^a

3 - A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4 - Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o número 3 da cláusula anterior.

SECÇÃO VII

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 - Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3 - A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda doze meses.

4 - No caso da organização do trabalho a que se refere o número 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5 - O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

SECÇÃO VIII

Comissão de serviço

Cláusula 26.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

SECÇÃO IX**Teletrabalho**Cláusula 27.^a**Noção**

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, e podendo ser realizada nas instalações do empregador, de forma regular, é efetuada fora desses locais.

Cláusula 28.^a**Carácter voluntário**

Podendo fazer parte das condições de admissão de um trabalhador, é voluntária a integração em regime de teletrabalho.

Cláusula 29.^a**Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho**

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação, promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Cláusula 30.^a**Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho**

1 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, ente outras:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

3- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

Cláusula 31.^a**Tempo de trabalho**

1 - No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2 - Na falta de acordo, compete à empresa fixar os dias em causa.

3 - Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na empresa.

4 - Não é autorizada a prestação de trabalho suplementar, salvo se as respetivas condições de execução forem prévia e expressamente acordadas com o empregador.

5 - Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contatos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

Cláusula 32.^a**Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador**

1 - Salvo acordo de prazo diferente, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos.

2 - As partes poderão estabelecer um período experimental com duração até 90 dias.

3 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho desde que comunique tal intenção ao outro outorgante, com o aviso prévio de 15 dias.

4 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados.

Cláusula 33.^a**Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho**

1 - Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

3 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente. Cessando o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos ao empregador.

4 - No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá o empregador ser imediatamente avisado.

5 - Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros, designadamente de clientes, bem como a não divulgar, quaisquer informações, dados, acessos, passwords ou outros meios - incluindo «hardware» e «software», que possam pôr em causa os interesses do empregador.

6 - O trabalhador poderá ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação dos deveres supra referidos.

Cláusula 34.^a**Participação e representação coletiva de trabalhador**

O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

SECÇÃO X

Trabalho flexívelCláusula 35.^a**Regime de trabalho flexível**

1 - Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2 - O acordo a que refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

SECÇÃO XI

Regime de prevençãoCláusula 36.^a**Prevenção**

1 - Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/ manutenção ou apoio a clientes.

2 - O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3 - O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

4 - O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5 - O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6 - O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7 - As despesas decorrentes da chamada e consequente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8 - Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

CAPÍTULO III**Prestação do trabalho****SECÇÃO I****Princípio geral**Cláusula 37.^a**Poder de direção**

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II**Local de trabalho**Cláusula 38.^a**Local habitual de trabalho**

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador.

Cláusula 39.^a**Trabalhadores com local de trabalho não fixo**

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a**Mobilidade geográfica**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

4 - No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.

5 - O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

Cláusula 41.^a**Transferência temporária**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 42.^a**Procedimento**

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 40.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 41.^a

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 43.^a**Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número 1 da cláusula 44.^a

Cláusula 44.^a**Interrupções, intervalos e pausas**

1- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;
- b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;
- c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas.
- d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

2- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3- Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a 10 minutos nem superiores a 30 minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 45.^a**Período normal de trabalho**

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

Cláusula 46.^a**Jornada contínua**

- 1- Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.
- 2- No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 47.^a**Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

- 1- O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.
- 2 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 48.^a**Duração do trabalho em termos médios**

- 1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.
- 2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
- 3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.
- 4- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios- -dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.
- 5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.
- 6- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.
- 7- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.
- 8 - As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 49.^a**Banco de horas**

- 1 -O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.
- 2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 200 horas por ano.
- 3 - A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4 -O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5 -O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6 -Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7 -Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto no número 1 da cláusula 93.^a «Subsídio de refeição».

8 -A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9 -Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto no número 1 da cláusula 93.^a «Subsídio de refeição».

10 -O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11 -No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12 -No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13 -As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14 -Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15 -O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16 -O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17 -A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

18 -O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

19 -Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores ao trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

Cláusula 50.^a

Horários concentrados

1 - Por iniciativa do empregador e com o acordo de 2/3 dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2 - Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3- Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

4- A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horários concentrados poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 51.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 52.^a

Definição de horário de trabalho

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

2 - As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, entendendo-se que a adesão da maioria de 2/3 dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 53.^a

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.^a (Jornada contínua).

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 55.^a

Trabalho por turnos

1 - Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2 - Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3 - A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 - Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5 - O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

6 - Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.

8- Na organização dos turnos, deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

9- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.

10- A todo o trabalhador que complete vinte anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efetiva então praticada.

11- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

12 - A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 56.^a

Equipas de substituição

As empresas que pela natureza da sua atividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efetuá-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua atividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 57.^a

Mudança para regime de turnos

1- A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2- O consentimento dado no ato de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efetuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3 - Independentemente do estabelecido no número 1, o empregador, com respeito pelo disposto no número 7 da cláusula 55.^a, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 58.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 59.^a**Trabalho suplementar**

- 1- O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.
- 2 - O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número 1.

Cláusula 60.^a**Descanso compensatório**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 61.^a**Descanso semanal**

- 1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.
- 2 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.
- 3 - O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.
- 4 - O disposto nos números 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e/ou o domingo.

Cláusula 62.^a**Feriados**

- 1- Para além dos previstos na lei, apenas podem ser observados a título de feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.
- 2-Em substituição de qualquer dos feriados referidos no anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores afetados.

Cláusula 63.^a**Duração do período de férias**

- 1-O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.
- 2-Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 64.^a**Férias no ano de admissão**

- 1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

2- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 65.^a

Contratos de duração não superior a doze meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda doze meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 66.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento para férias

1 - O empregador pode encerrar, total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento por período superior a quinze dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2 - O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3 - Fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.

4 - Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte em dias situados entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Cláusula 67.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

- a) No período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;
- b) No período de Natal, até 7 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 67.^a

2 - Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3 - A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respetiva.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

SECÇÃO IV**Faltas**Cláusula 69.^a**Noção**

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.

Cláusula 70.^a**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 71.^a;
- 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;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;
- m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros.

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

Cláusula 71.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 70.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 72.^a**Comunicação da falta justificada**

1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 73.^a**Prova da falta justificada**

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

2 - A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 70.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica, designadamente nos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 - O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a aposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 74.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a 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 2 da cláusula 70.^a quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 70.^a, 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) do número 2 da cláusula 70.^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.

5 - As faltas justificadas a que se refere a alínea e) do número 2 da cláusula 70.^a não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO V

Retribuição

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 78.^a

Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

Cláusula 79.^a**Subsídio de Natal**

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 - Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social até aos seguintes montantes:

- a) Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
- b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

4 - Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Segurança Social, se o trabalhador o desejar.

5 - Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 80.^a**Retribuição do período de férias**

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

Cláusula 81.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1 - A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2 - Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25 % da retribuição-base estabelecida na tabela para o grau V.

3 - Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 82.^a**Retribuição do trabalho noturno**

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 83.^a**Retribuição do trabalho por turnos**

1 - Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.

2 - Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho noturno.

Cláusula 84.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 42,5 % da retribuição correspondente.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 70 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 85.^a**Cálculo do valor da retribuição horária**

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 86.^a**Forma do cumprimento**

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECÇÃO VI

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 87.^a**Obrigações gerais do empregador**

1 - Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

- f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 - Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 - Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5 - A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

Cláusula 88.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Cláusula 89.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 - Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Cláusula 90.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1 - No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 - No âmbito de cada comissão de segurança e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3 - Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no número 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

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

5 - Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6 - Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

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

8 - A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

9 - Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

10 - O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 91.^a

Prevenção do alcoolismo

1 - Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 - Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele código.

4 - A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indiciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 - O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6 - Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7 - O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

SECÇÃO VII

Equipamento social

Cláusula 92.^a

Refeitórios

1 - Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2 - As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 6,35 euros, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2 - O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3 - Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

SECÇÃO VIII**Deslocações em serviço****Cláusula 94.^a****Deslocações em serviço - Princípio geral**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a

2 - As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

3 - O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afeto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5 - Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

Cláusula 95.^a**Pequenas deslocações**

1 - Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2 - As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a

3 - Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 96.^a**Grandes deslocações**

1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2 - São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária no mínimo de 0,8 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
- e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justificarem;
- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;
- g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4 - As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5 - Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 97.^a**Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro**

1- As grandes deslocações para as regiões autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3- Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 98.^a**Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações**

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V em caso de morte ou incapacidade total.

2-

- a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Segurança Social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada;

- b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal;
- c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3 - As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

- 4-
- a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações;
 - b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:
 - Trinta dias para os deslocados no Continente;
 - Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
 - Doze meses para os deslocados no estrangeiro.
 - c) Nos casos de grande deslocação, fora do Continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual;
 - d) Nos casos de grande deslocação, no Continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado;
 - e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5 - As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6 - As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7 - A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adotados ou em fase de adoção e pais, e comparticipação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

Cláusula 99.^a

Ajudas de custo

1- O empregador pode estabelecer, em substituição total ou parcial das prestações previstas nas cláusulas anteriores, regimes próprios de ajudas de custo, de abonos de viagem, de despesas de transporte e de utilização de automóvel próprio ao serviço da entidade empregadora, com a faculdade de os majorar nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

2 - Da efetiva aplicação dos regimes previstos no número anterior não pode resultar prejuízo para o trabalhador face às prestações por eles eventualmente substituídas e reguladas nas cláusulas 96.^a a 98.^a

SECÇÃO IX

Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 100.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
- b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO X

Sanções

Cláusula 101.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 102.^a, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

Cláusula 102.^a

Limites às sanções disciplinares

- 1 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 103.^a

Procedimento

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 20.^a da presente convenção;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

SECÇÃO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 105.^a

Indemnização em substituição da reintegração

1- Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2 - Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Atividade sindical na empresa

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

1 - No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.

2 - Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 107.^a

Comunicação à entidade patronal

1 - As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 108.^a

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 - A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 109.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 - As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4 - Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.

5 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

6 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

7 - O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo da cláusula 105.^a (Indemnização em substituição da reintegração) desta convenção coletiva de trabalho.

Cláusula 110.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total de trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 100 a 199	6
500 ou mais	$6 + N - 500$ 200

Nota:

1- O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2- N - é o número de trabalhadores sindicalizados.

2 - Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.

3 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4 - Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5 - As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

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

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 e 7 da cláusula 109.^a

Cláusula 111.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5 - O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 112.^a

Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores.

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO V

Resolução de conflitos

Cláusula 113.^a

Arbitragem

1- As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e coletivos.

2- Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.

3- Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4- Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respetiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5- Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6- Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com exceção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7- É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8 - Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e coletivos, que se suscitem entre os representantes das partes outorgantes.

9 - O regulamento e demais acordos mencionados nos números 7 e 8 serão objeto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 114.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3 - Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 - Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 - No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação;
- e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7 - Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral ad-hoc, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 115.^a

Sucessão de convenções

1 - Com a entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas nos Boletins do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 29, de 8 de agosto de 1996 e n.º 39, de 22 de outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação nos Boletins do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 41, de 8 de novembro de 2003 e n.º 42, de 15 de novembro de 2003.

2 - As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

Cláusula 116.^a

Republicação

As partes acordam em proceder à republicação do contrato coletivo de trabalho (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2016, no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2017 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de abril de 2018).

Normas transitóriasCláusula 1.^a**Cálculo do valor da retribuição horária**

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$(R_m + \text{prémio de antiguidade} \times 12) : (52 \times n)$

em que R_m é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 2.^a**Prémio de antiguidade na categoria**

1- Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respetiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, até ao máximo de quatro.

2- Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3- Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4- Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.^a**Prémio de antiguidade na categoria – Desaplicação**

O regime transitório de diuturnidades estabelecido na cláusula 2.^a das normas transitórias deixou de ser aplicável, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os trabalhadores admitidos a partir dessa data, em empresa abrangida pelo presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 4.^a**Trabalho noturno - Regime transitório**

1 - O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho noturno entre as 20h00 e as 22h00, será mantido como compensação, aos trabalhadores que preencham uma das seguintes condições:

- a) Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20h00 e as 22h00;
- b) Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efetivamente prestado seu trabalho das 20h00 às 22h00, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2 - O valor referido no número 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3 - A referida compensação será processada por rubrica separada.

4 - A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objeto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5 - Os trabalhadores admitidos depois de 13 de maio de 2006 não beneficiam do regime regulado na presente cláusula.

Cláusula 5.^a**Retribuição do trabalho suplementar Entrada em vigor**

O disposto na cláusula 84.^a entra em vigor no dia 1 de abril de 2014.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/Categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI	2 897,00 €
02	Engenheiro(a) V	2 436,00 €
01	Engenheiro(a) IV	1 962,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 518,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 322,00 €
2	Engenheiro(a) I-B Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principais Projetista	1 228,00 €
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) I-A Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário (a) Programador(a)informático profissional	1 141,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. LE Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspetor(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	1 024,00 €
5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1. ^a Caixa Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	1 003,00 €
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2. ^a Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1. ^a	893,00 €

6	Motorista pesados PQ - Oficial Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Recepcionista 1.ª	893,00 €
7	Caixeiro(a) 2.ª Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	833,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Recepcionista 2.ª	815,00 €
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3.ª PQ - Pré-oficial 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2.ª Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a)	773,00 €
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano Técnico(a) fabril praticante 2.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafetaria Guarda ou vigilante Recepcionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3.ª	740,00 €
11	Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano PQ - Praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	705,00 €

Prémio de antiguidade - 35,11 €.

Subsídio de refeição - 6,35 € (de acordo com a cláusula 93.^a).

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1- Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transações financeiras ou quaisquer outras atividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; receção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática. Podem especificamente assegurar a receção e condução de pessoas estranhas à empresa, efetuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efetuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

Analista informático(a) - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista da organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;
- b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Operador(a) informático(a) - Desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador - Receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos - Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos da informação.
Programador(a) informático(a) - Executa uma ou várias das seguintes funções:
 - a) De organização de métodos - Estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
 - b) De aplicações - Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operação;
 - c) De software - Estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
 - d) De exploração - Estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

1.2- Contabilidade e tesouraria

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos

contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efetua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

1.2- Serviços gerais

Secretário(a) - Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de estenodactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Assistente administrativo(a) - 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 procedimento 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 a 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.

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que, a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Estagiário(a) - Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

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

Empregado(a) de serviços externos - Normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Contínuo(a) - Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

Guarda (vigilante) - Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

2- Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção direta na fabricação, executam trabalhos relacionados com a atividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respetivas funções. Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «profissional técnico-fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Desenhador(a);
Desenhador(a) praticante;
Modelador(a);
Orçamentista;
Operador(a) de laboratório;
Planificador(a);
Preparador(a) de trabalhos;
Projetista;
Radiologista industrial;
Técnico(a) de métodos e tempos;
Técnico(a) de montagens;
Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;
Técnico(a) de telecomunicações;
Verificador(a) de qualidade.

3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua atividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projeção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1- Comércio

Caixeiro(a) - Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto. Enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro(a)-viajante - Exerce as suas funções de praticista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (praticista).

Caixeiro(a) (de balcão) - Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Inspetor(a) de vendas - Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros-viajantes, prospetores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Expositor(a) e/ou decorador(a) - Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor(a) de vendas - Atuando em pontos diretos e indiretos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

Vendedor(a) - Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

3.2- Logística

Supervisor(a) de logística - Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de receção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e atualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador(a) de logística - Assegura a receção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos. À designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4- Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação «profissional qualificado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Afinador(a) de máquinas;

Aplainador(a) mecânico;

Cablador(a) eletromecânico;

Caldeireiro(a); Eletricista bobinador(a);

Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão;

Eletricista montador(a) de alta tensão;

Eletricista montador(a) de baixa tensão;

Eletroerosionador(a);

Eletromecânico(a);

Equilibrador(a);

Escatelador(a) mecânico(a);

Formista-moldista; Fogueiro(a);

Fresador(a) mecânico(a);

Gravador(a);

Limador(a);

Litografo(a);

Mandrilador(a) mecânico(a);

Mecânico(a) de instrumentos de precisão;

Montador-ajustador(a) de máquinas;

Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos;

Operador(a) de máquina de furar radial;

Prensador(a) manual de material eletromecânico;

Retificador(a) mecânico(a);

Serralheiro(a) civil;

Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;

Serralheiro(a) mecânico(a);

Soldador(a);

Soldador(a) de baixo ponto de fusão;
Soldador(a) por eletroarco ou oxiacetilénico;
Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador);
Torneiro(a) mecânico(a);
Traçador-marcador (a);
Afiador(a) de ferramentas;
Analisador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro);
Canalizador (a);
Carpinteiro(a) (geral);
Carpinteiro(a) de moldes;
Funileiro-latoeiro(a);
Ferrador ou forjador(a);
Fundidor-moldador(a);
Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro);
Metalizador(a);
Marceneiro(a);
Mecânico(a) de madeiras;
Motorista;
Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão;
Eletricista montador(a) de anúncios;
Operador(a) de composição de vidro;
Polidor(a);
Pintor(a) (geral);
Pintor(a) (construção civil);
Reparador(a) de cabos;
Retificador(a) de feiras;
Repuxador(a);
Temperador(a) de aço ou de outros metais;
Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos.

5 - Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:
Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;
Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;
Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

6- Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da atividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Servente - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

7- Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1- Refeitórios e cantinas

Cozinheiro(a) - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado(a) de refeitório/cafetaria - Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

7.2- Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro(a) - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico(a) de serviço social - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as ações decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

8 - Grupos dos profissionais de engenharia

A)1- Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades tais como: investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3- Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a atividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B)1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respetivo acesso.

2 - Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3 - Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

4- Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes fatores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

C) Nível I (1A e 1B):

- a) É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, comutação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Desenvolve atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV:

- a) Primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projeto e outras;
- c) Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação e conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

Nível V:

- a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas atividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Faz a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de atividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9- Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direção, orientação e controle técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de atividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção - 1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 - As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3 - Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adotar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado(a) geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado(a) - Dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a atividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

Encarregado(a) de manutenção;
Encarregado(a) de produção;
Encarregado(a) de armazém, ou outros.

Chefe de equipa - Dirige, controla e coordena diretamente um grupo de profissionais com atividade afim.

Coordenador(a) de operadores especializados - Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Caixeiro(a)-encarregado(a) - No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro(a)-chefe de secção - Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado(a) de refeitório ou de cantina - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de vigilância - Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado(a) de limpeza - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1- Profissionais administrativos

1.1- O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.2- Carreira de assistente administrativo(a):

Estagiário(a);

Assistente administrativo(a) de 3.^a;

Assistente administrativo(a) de 2.^a;

Assistente administrativo(a) de 1.^a

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.3- Os assistentes administrativos(as) de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4- O rececionista de 2.^a ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.5- Profissionais de informática:

a) Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos;

b) Carreira:

Estagiário(a) - Seis meses;

Assistente - Dois anos;

Profissional.

c) Profissionais com carreira: analista, programador. O operador de informática passa diretamente de estagiário a profissional;

e) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva profissão e distribuir tarefas.

2- 2. Profissionais técnico-fabris

2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional		
Técnico fabril praticante 1.º ano	1 ano	Grau 11
Técnico fabril praticante 2.º ano	1 ano	Grau 10
Técnico fabril 1.º e 2.º ano	2 anos	Grau 7
Técnico fabril 3.º e 4.º ano	2 anos	Grau 6
Técnico fabril 5.º e 6.º ano	2 anos	Grau 5
Técnico fabril mais 6 anos		Grau 4

2.2- Profissionais com carreira profissional:

Desenhador(a);

Modelador(a);

Orçamentista;

Operador(a) de laboratório;

Planificador(a);

Preparador(a) de trabalho;

Radiologista industrial;

Técnico(a) de métodos de tempos;

Técnico(a) de montagens;

Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;

Técnico(a) de telecomunicações;

Verificador(a) de qualidade.

2.3- Profissionais sem carreira profissional:

Projetista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico(a) de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respetivamente.

3- Profissionais técnico-comerciais

3.1.1- Carreira dos técnico-comerciais:

Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.1.2- Carreira dos profissionais caixeiros, incluindo o caixeiro (de balcão):

Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3.2- Carreira dos operadores de logística:

É equiparada à carreira dos operadores especializados, beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4- Profissionais qualificados

4.1- Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira

Carreira profissional		
PQ - Praticante até 2 anos		Grau 11
PQ - Pré-oficial	2 anos	Grau 9
PQ - Oficial		Grau 6

4.2 - Não há carreira profissional para o motorista.

4.3 - Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante - um ano;
Pré-oficial - dois anos;
Oficial.

5- Grupo profissional dos operadores especializados

Carreira dos operadores especializados:

Praticante - Seis meses (grau 11);
OE de 3.ª - Quatro anos (grau 10);
OE de 2.ª - Cinco anos (grau 9);
OE de 1.ª - Grau 8.

Os OE de 3.ª e 2.ª acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro e cinco anos de permanência no escalão respetivo.

Regime transitório - 1 de abril de 1999

1- No momento da reclassificação (1 de abril de 1999), a nova remuneração do trabalhador será fixada levando em conta o seguinte:

- A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída;
- Por outro lado, a entidade patronal só sofrerá agravamento de encargos na medida em que as anteriores remuneração base e diuturnidades não sejam, conjunta e ou separadamente, suficientes para preencher a nova remuneração (mais eventuais diuturnidades) do trabalhador;
- Caso o trabalhador estivesse já a receber uma remuneração base superior à fixada na tabela para o nível 8 e se, por outro lado, estivesse também a receber, a título de prémio de antiguidade, um valor igualmente superior ao que agora lhe fosse eventualmente devido a esse mesmo título, só terá aumento do valor das diuturnidades quando esse seu direito exceder o valor atualmente recebido.

2- Aos operadores fabris e especializados do 2.º escalão, ora reclassificados e integrados na nova carreira dos operadores especializados, e a quem estivesse já a ser contabilizado o tempo para o vencimento de uma diuturnidade será ainda processado o valor correspondendo a essa diuturnidade expectativa, próxima e única, que se venceria se se mantivesse o regime anterior ao presente acordo e na data do seu vencimento.

3- O acordo alcançado contempla a revisão do estatuto, conteúdo funcional e carreira do grupo dos profissionais especializados, incluindo os do 1.º e 2.º escalão e os operadores fabris.

4- Deste acordo resultou a integração dos operadores fabris e dos profissionais especializados do 1.º e 2.º escalão numa carreira única, com salvaguarda dos interesses dos profissionais que, ao nível do 1.º escalão estão ao serviço das empresas e que, como tal, se encontram já classificados à data da entrada em vigor do presente acordo.

5- A conversão remuneratória será feita conforme tabela infra

Quadro 1				Quadro 2					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr.		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira operador fabril				Operador especializado					
0-0,5 anos	75,850	0	75,850	11	11	0-0,5 anos	75,850	0	75,850
0,5-1 ano	88,600	0	88,600	11	10	0,5-1 ano	88,600	0	88,600
1-1,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	1-1,5 anos	88,600	0	88,600
1,5-2 anos	88,600	0	88,600	10	10	1,5-2 anos	88,600	0	88,600
2-2,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	2-2,5 anos	88,600	0	88,600
2,5-3 anos	88,600	0	88,600	10	10	2,5-3 anos	88,600	0	88,600
3- 3,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	3- 3,5 anos	88,600	0	88,600
3,5- 4 anos	88,600	4,522	93,122	10	10	3,5- 4 anos	88,600	0	93,122
4- 4,5anos	88,600	4,522	93,122	10	10	4- 4,5anos	88,600	0	93,122
4,5- 5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	4,5- 5 anos	95,000	0	95,000
5-5,5anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5-5,5anos	95,000	0	95,000
5,5-6anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5,5-6anos	95,000	0	95,000
6-6,5anos	88,600	4,522	93,122	10	9	6-6,5anos	95,000	0	95,000
6,5-7anos	88,600	9,044	97,644	10	9	6,5-7anos	95,000	0	97,644
7-7,5anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7-7,5anos	95,000	0	97,644
7,5-8anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7,5-8anos	95,000	0	97,644
8-8,5anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8-8,5anos	95,000	0	97,644
8,5-9anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8,5-9anos	95,000	0	97,644
9-9,5anos	88,600	9,044	97,644	10	9	9-9,5anos	95,000	0	97,644
9,5-10anos	88,600	13,566	102,166	10	8	9,5-10anos	100,700	0	102,166
10-10,5anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10-10,5anos	100,700	0	102,166
10,5-11anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10,5-11anos	100,700	0	102,166
11-11,5anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11-11,5anos	100,700	0	102,166
11,5-12anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11,5-12anos	100,700	0	102,166
12-12,5anos	88,600	13,566	102,166	10	8	12-12,5anos	100,700	0	102,166
12,5-13anos	88,600	18,088	106,688	10	8	12,5-13anos	100,700	4,522	106,688
13-13,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13-13,5anos	100,700	4,522	106,688
13,5-14anos	88,600	18,088	106,688	10	10	13,5-14anos	100,700	4,522	106,688
14-14,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14-14,5anos	100,700	4,522	106,688
14,5-15anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14,5-15anos	100,700	4,522	106,688
15-15,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15-15,5anos	100,700	4,522	106,688
15,5-16anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15,5-16anos	100,700	9,044	109,744
16-16,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16-16,5anos	100,700	9,044	109,744
16,5-17anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16,5-17anos	100,700	9,044	109,744
17-17,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17-17,5anos	100,700	9,044	109,744
17,5-18anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17,5-18anos	100,700	9,044	109,744
18-18,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18-18,5anos	100,700	9,044	109,744
18,5-19anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18,5-19anos	100,700	9,044	109,744
19-19,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19-19,5anos	100,700	9,044	109,744

19,5-20anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19,5-20anos	100,700	9,044	109,744
20-20,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20-20,5anos	100,700	9,044	109,744
20,5-21anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20,5-21anos	100,700	9,044	109,744
21-21,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21-21,5anos	100,700	9,044	109,744
21,5-22anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21,5-22anos	100,700	9,044	109,744
22-22,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22-22,5anos	100,700	9,044	109,744
22,5-23anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22,5-23anos	100,700	9,044	109,744
23-23,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23-23,5anos	100,700	9,044	109,744
23,5-24anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23,5-24anos	100,700	9,044	109,744
24-24,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24-24,5anos	100,700	9,044	109,744
24,5-25anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24,5-25anos	100,700	9,044	109,744
25,5-26anos	88,600	18,088	106,688	10	8	25,5-26anos	100,700	9,044	109,744
26,5-27anos	88,600	18,088	106,688	10	8	26,5-27anos	100,700	9,044	109,744
27-27,5anos	88,600	18,088	106,688	10	8	27-27,5anos	100,700	9,044	109,744
(...)									

Nota: Esta tabela de conversão refere-se à tabela de 1999.

6- Equiparação

As carreiras profissionais anteriormente equiparadas à dos profissionais especializados do 1.º escalão beneficiam do mesmo tratamento transitório agora acordado para estes profissionais.

ANEXO III

Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Grupos dos profissionais administrativos	
Anterior designação:	Nova designação
Escriturário	Assistente Administrativo
Escriturário principal	Técnico Administrativo

Grupos dos serviços de apoio social	
Anterior designação:	Nova designação
Empregado de refeitório/cantina	Empregado de refeitório/cafeteria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos

Monitor informático/mecanográfico.

Operador mecanográfico. Perfurador/verificador/operador de posto de dados.

Programador mecanográfico.

Preparador informático de dados.

Tesoureiro.

Guarda-livros.
Operador de máquinas de contabilidade.
Inspetor administrativo. Estenodactilógrafo.
Apontador.
Registador-calculador.
Dactilógrafo.
Operador de «telex».
Reprodutor de documentos administrativos.
Telefonista.
Cobrador.

Grupo dos profissionais técnico-fabris

Mestre forneiro (cerâmico).
Anotador de produção.
Reprodutor de documentos/arquivista técnico.

Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Caixeiro de praça (pracista).
Demonstrador.
Distribuidor.
Propagandista.

Grupo dos profissionais qualificados

Acabador de isoladores (cerâmico).
Aplainador (madeiras).
Enfornador (cerâmico).
Forneiro (cerâmico).
Maquinista (vidreiro).
Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico).
Oleiro rodista de isoladores (cerâmico).
Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico).
Retificador de isoladores (cerâmico).
Torneiro de isoladores (cerâmico).
Vidrador de isoladores (cerâmico).
Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico).

Grupo dos indiferenciados

Ajudante de fabrico (cerâmico).
Ajudante de motorista.

Grupo dos serviços de apoio social

Cafeteiro.
Controlador-caixa.
Dispenseiro.
Ecónomo.
Empregado de balcão.
Copeiro.
Técnico auxiliar de serviço social.

Grupo de chefias

Chefe de cozinha

Lisboa, 29 de março de 2022.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direção.
Fernando Manuel Teixeira Mendes, vogal da direção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Victor Manuel Leal Pereira, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Ana Filipe, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

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

Ana Rita Pires, mandatária.

Depositado em 6 de junho de 2022, a fl. 193 do livro n.º 12, com o n.º 131/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. 2484
(Publicado no BTE., n.º 23, de 22/6/2022).

Acordo de adesão entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acordam a massa insolvente SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA («MI SPdH»), cujo processo corre termos com o n.º 11437/21.1T8LSB, no Juiz 2 do Juízo do Comércio de Lisboa, do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, neste ato representado pelos administradores de insolvência Dr. Bruno Miguel da Costa Pereira e Dr. Pedro Miguel Cancela Pidwell Silva e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica («SIA»), neste ato representado pelos Senhores Paulo Jorge Barreiro Resende e Sílvia Maria Silveira Abranches Viegas, respetivamente presidente e vogal do SIA, entre si, na adesão deste sindicato SIA ao acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado, após revisão global, no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012 («acordo de empresa»), regendo-se o presente acordo de adesão pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

O SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica declara aderir ao acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado, após revisão global, no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012 («acordo de empresa» ou «AE 2012»), na versão que inclui a alteração salarial e outras decorrente do acordo de revisão das tabelas salariais de 2017 («ARTS 2018») ao referido

acordo de empresa, depositado em 12 de janeiro de 2018, a fl. 43 do livro n.º 12, com o n.º 7/2018, e publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

Cláusula 2.ª

O SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica, em representação dos seus associados aceita a aplicabilidade da convenção coletiva supra identificada na versão referida cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão obriga por um lado a MI SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e por outro, os trabalhadores da MI SPdH que, à data da celebração do presente acordo, se encontram filiados no SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica.

Cláusula 4.ª

Nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 494.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 504.º, número 3, do Código do Trabalho, é acordado e assumido pela SPdH e o SIA, em complemento do que já se acha expresso em outros passos do presente acordo de adesão:

- a) O presente acordo de adesão ao acordo de empresa aplica-se em todo o território nacional;
- b) A MI SPdH (Código de Acesso Permanente da Sociedade 5248-1603-6114) integra o sector de atividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo (CAE 52230-R3);
- c) O SIA - Sindicato das Indústria Aeronáutica tem estatutos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021;
- d) O presente acordo de adesão ao acordo de empresa é aplicável aos trabalhadores da MI SPdH com as profissões e categorias profissionais nele identificadas e regulamentadas;
- e) O presente acordo de adesão ao acordo de empresa abrange, para além da empresa, cerca de 89 (oitenta e nove) trabalhadores filiados no SIA;
- f) A adesão ao acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, na versão que inclui a alteração salarial e outras decorrente do acordo de revisão das tabelas salariais de 2017 («ARTS 2018») ao referido acordo de empresa, depositado em 12 de janeiro de 2018, a fl. 43 do livro n.º 12, com o n.º 7/2018, e publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018, opera-se sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

Cláusula 5.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e do Emprego.

O presente acordo de adesão é feito em 3 (três) vias, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a terceira via a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 19 de maio de 2022.

Pela MI SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA:

Bruno Miguel da Costa Pereira, administrador de insolvência da MI SPdH, SA.
Pedro Miguel Cancela Pidwell Silva, administrador de insolvência da MI SPdH, SA.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Paulo Jorge Barreiro Resende, presidente da direção e mandatário do SIA.
Sílvia Maria Silveira Abranches Viegas, vogal da direção e mandatária do SIA.

Depositado em 14 de junho de 2020, a fl. 194 do livro n.º 12, com o n.º 140/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 24, de 29/6/2022).

Acordo de adesão entre a MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e as mesmas associações sindicais.

A MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal, com sede na Avenida da Liberdade, n.º 36, 2.º, 1269-047 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 980 479 436, contribuinte da Segurança Social 29804794369, e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa, o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Prof. Fernando da Fonseca, 16, 1600-618 Lisboa e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, pessoa coletiva n.º 501 081 674, com sede sita na Rua do Breiner, n.º 259, 1.º andar, 4050-126 Porto, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão à alteração ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outros e os sindicatos outorgantes, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2022.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, ambos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo ACT em apreço um total de 1 empregador e 101 trabalhadores.

O acordo de adesão aplica-se em todo o território nacional e à atividade de seguros.

O acordo de adesão acompanha a vigência do acordo coletivo de trabalho a que se adere.

O presente acordo é feito em 5 (cinco) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quinta a instruir o depósito na DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Lisboa, 2 de junho de 2022.

Pela MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal:

Ana Luísa Beirão, na qualidade de representante legal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.
Elisabete Dourado Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.
Paulo Jorge Rodrigues Silva, na qualidade de legal representante.

Depositado em 27 de junho de 2022, a fl. 195 do livro n.º 12, com o n.º 149/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE., n.º 25, de 08/07/2022).

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Retificação.

No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2022, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, nas páginas 2066 e 2068 onde se lê:

«Cláusula 3.ª

Vigência e revisão da CCT

(...)

«2- As tabelas salariais terão uma vigência de 10 meses, contados a partir de 1 de março de 2021; as demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 18 meses, contados a partir de 1 de abril de 2021.»

Deve ler-se:

«2-As tabelas salariais terão uma vigência de 10 meses, contados a partir de 1 de março de 2022; as demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 18 meses, contados a partir de 1 de abril de 2021.»

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 42,64€ (IVA incluído)