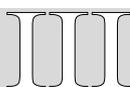




JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 25 de junho de 2019



Série

Número 12

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos Conjuntos:

Homologa o aumento do limite máximo de duração anual do Trabalho Suplementar prestado por trabalhador, nos termos da cláusula 20.^a do Contrato coletivo de trabalho para o Setor da Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira. 3

Portarias de Condições de Trabalho

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 23/2019 - Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração Salarial e Outras. 3

Portaria de Extensão n.º 24/2019 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras. 4

Portaria de Extensão n.º 25/2019 - Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre Várias Instituições de Crédito e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE e outro - Alteração salarial e outras. 5

Portaria de Extensão n.º 26/2019 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ANA - Aeroportos de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração Salarial. 5

Portaria de Extensão n.º 27/2019 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração.	6
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Alteração Parcial da cláusula 20.ª, por deliberação unânime da Comissão Paritária.	7
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 texto consolidado.	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração.	9
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração.	10
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	11
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Alteração Parcial da cláusula 20.ª, por deliberação unânime da Comissão Paritária.	12
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 texto consolidado.	12
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração.	52
Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração.	54
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	55
Alteração ao Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, SA e SINERGIA - Sindicato da Energia.	84

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E
ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho**Despachos Conjuntos:****Homologa o aumento do limite máximo de duração anual do Trabalho Suplementar prestado por trabalhador, nos termos da cláusula 20.ª do Contrato coletivo de trabalho para o Setor da Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira.**

Considerando que o Regime Jurídico do Trabalho Portuário (RJTP) que se encontra estatuído no Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, alterado e republicado pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro, estabelece regras especiais aplicáveis aos trabalhadores deste setor no âmbito do trabalho suplementar;

Considerando que, de acordo com o estipulado nos termos do n.º 6 e 7 do artigo 7.º do RJTP, o limite máximo de 250 horas anuais de prestação de trabalho suplementar pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos aí fixados;

Considerando, contudo, que esse afastamento depende de homologação pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos transportes e laboral, sob parecer favorável do Instituto de Mobilidade e dos Transportes, I.P., relativo à verificação das respetivas condições, nos termos previstos no n.º 8 do artigo 7.º do RJTP;

Considerando que, na Região Autónoma da Madeira, nos termos da alínea i) do n.º 1 e alínea a) do n.º 3 do artigo 3.º e alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2017/M, de 7 de novembro, cabe à Vice-Presidência do Governo Regional, à Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais e à APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A. (APRAM, S.A.), a referida homologação e o referido parecer, respetivamente;

Considerando que o Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para o setor da Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira não estabelece normativo sobre os limites máximos de prestação de trabalho portuário suplementar;

Considerando que, no âmbito do princípio da autonomia negociai, foi constituída Comissão Paritária pelas partes outorgantes do CCT para o setor da Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira, a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira (ACIF-CCIM) e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira, competindo-lhe, nomeadamente, suprir lacunas aí existentes;

Considerando que nesse sentido e ao abrigo do artigo 493.º do Código do Trabalho e do artigo 37.º do CCT para

o setor em apreço, deliberou a Comissão Paritária por unanimidade proceder a um aditamento à cláusula 20.ª sob a epígrafe "Trabalho suplementar" do referido CCT, onde se prevê o afastamento do limite máximo de 250 horas anuais, até às 500 horas anuais, fundamentando para o efeito com a especificidade do setor, designadamente no que concerne aos limites do período normal de trabalho e trabalho suplementar, a eficiência, produtividade e competitividade dos portos, bem como a lacuna existente sobre a matéria na referida cláusula 20.ª do CCT;

Considerando que a APRAM, S.A. foi consultada e emitiu parecer favorável.

Assim, nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, alterado e republicado pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro, e da alínea i) do n.º 1 e alínea a) do n.º 3 do artigo 3.º e alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2017/M, de 7 de novembro, determina-se o seguinte:

1. Homologar o aumento do limite máximo de duração anual do trabalho suplementar prestado por trabalhador, nos termos da Cláusula 20.ª do Contrato Coletivo de Trabalho para o setor da Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 2, de 18 de janeiro de 2016.

2. O presente Despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Vice-Presidência do Governo Regional e Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, no Funchal, aos 13 dias do mês junho de 2019.

O Vice-Presidente do Governo Regional - Pedro Miguel Amaro de Bettencourt Calado - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais - Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 23/2019**

Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e Outras 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 10 de 20 de maio de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras

outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço 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;

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 10 de 20 de maio 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, n.º 10, III Série, de 20 de maio de 2019, 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 à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de janeiro de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 24/2019

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 20 de maio de 2019, 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 10, III Série, de 20 de maio de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) 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 nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 10 de 20 de maio de 2019, 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 na associação sindical signatária.

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

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 à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de fevereiro de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 25/2019

Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre Várias Instituições de Crédito e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE e Outro - Alteração Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10 de 20 de maio de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço 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;

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 10 de 20 de maio 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo Coletivo entre Várias Instituições de Crédito e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE e Outro - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, n.º 10, III Série, de 20 de maio de 2019, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre 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 nos mesmos termos previstos no Acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 26/2019

Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ANA - Aeroportos de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 20 de maio de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço 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;

Deste modo, de acordo com o n.º 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 10, III Série, de 20 de maio de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) 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 nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo de empresa entre a ANA - Aeroportos de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial, publicado no JORAM, n.º 10, III Série, de 20 de maio de 2019, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 27/2019

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 20 de maio de 2019, 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 10, III Série, de 20 de maio de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) 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 nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 20 de maio de 2019, 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.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Alteração parcial da cláusula 20.ª por deliberação unânime da comissão paritária.

Nos termos e para os efeitos dos números 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Alteração Parcial da cláusula 20.ª, por deliberação unânime da Comissão Paritária, publicada 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, afetados 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 12 de 25 de junho de 2019, é publicada a deliberação aprovada em sede da Comissão Paritária, cuja instituição e competências se encontram previstas no n.º 3 da cláusula 1.ª e cláusula 37.º do contrato coletivo de trabalho referido em epígrafe.

Considerando que a alteração parcial da convenção coletiva de trabalho 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 os números 1 e 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração parcial da cláusula 20.ª do Contrato Coletivo de Trabalho, aprovada por deliberação unânime da Comissão Paritária.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS ESTIVADORES MARÍTIMOS DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA - PARA A ATIVIDADE OPERACIONAL PORTUÁRIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - ALTERAÇÃO PARCIAL DA CLÁUSULA 20.ª POR DELIBERAÇÃO UNÂNIME DA COMISSÃO PARITÁRIA.

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 Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

A alteração parcial da cláusula 20.ª, aprovada por deliberação unânime da Comissão Paritária, publicada no JORAM, III Série, n.º 12, de 25 de junho de 2019, constante do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - é tornada aplicável na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante do CCT, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias nele previstas, filiados ou não na associação sindical celebrante;
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária do CCT, das profissões e categorias nele previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante da mesma convenção coletiva e trabalho;

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor após a sua publicação.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, 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 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, 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 texto consolidado, publicado no BTE, n.º 19 de 22 de maio de 2019, 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 a 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 19 de 22 de maio de 2019, 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 pelos sindicatos 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.

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 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, 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 texto consolidado, publicado no BTE, n.º 19 de 22 de maio de 2019, 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 à tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição a partir de 1 de abril de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração.

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 da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2019, 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 20 de 29 de maio de 2019, 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 pelos sindicatos 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.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A AES - ASSOCIAÇÃO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA E SERVIÇOS - FETESE E OUTRO - ALTERAÇÃO.

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 da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2019, 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 nos mesmos termos previstos na cláusula 2.ª, do Contrato Coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração.

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 da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração, publicado

no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2019, 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 20 de 29 de maio de 2019, 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 pelos sindicatos 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.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A AES - ASSOCIAÇÃO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA, DOMÉSTICAS E ATIVIDADES DIVERSAS - STAD E OUTRO - ALTERAÇÃO.

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 da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2019, 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 nos mesmos termos previstos na cláusula 2.ª, do Contrato Coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação

Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2019, 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 20 de 29 de maio de 2019, 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 pelos sindicatos 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.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE HOSPITALIZAÇÃO PRIVADA - APHP E A FESAHT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTRO - 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 da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2019, 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 de trabalho 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 de Trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 25 de junho de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara do Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Para a Atividade Operacional Portuária da Região Autónoma da Madeira - Alteração Parcial da cláusula 20.ª, por deliberação unânime da Comissão Paritária.

CLÁUSULA 20.ª - Trabalho Suplementar

1 - (...)

1 - A. Em conformidade com o teor dos n.ºs 6, 7 e 8 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, na redação que lhe foi dada pelo artigo 2.º da Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro, e sem prejuízo do disposto no n.º 1 - B desta cláusula, é instituído, por razões de operacionalidade e de produtividade da atividade económica de movimentação de cargas nos portos da Região Autónoma da Madeira, um regime contratual de trabalho suplementar, por trabalhador, cuja duração máxima poderá exceder 250 horas, até ao limite do dobro deste número de horas, computadas ao ano, cuja aplicabilidade melhor se harmonize com a adoção e implementação de outras disposições sobre a utilização, contratação e remuneração do pessoal afeto a esta atividade que favoreçam a eficiência e competitividade do respetivo porto.

1 - B. O trabalhador afeto a trabalho suplementar nos termos previstos no n.º 1 - A não deverá, por regra e em qualquer semana, prestar trabalho, em período normal e suplementar, que, no seu conjunto, exceda o limite de 60 horas, nem deixar de poder dispor de um período de descanso diário de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos e de poder dispor, igualmente, do descanso semanal previsto neste CCT.

2 a 11 - (...)

Deliberação tomada em 15 de maio de 2019 pela Comissão Paritária instituída pela cláusula 37.ª do CCT.

Funchal, 15 de maio de 2019.

Pel' A ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal

Lúis Miguel de Sousa
Cristina Pedra Costa

Pelo Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira

José Manuel de Abreu dos Santos
José Manuel de Freitas

Depositado em 19 de junho de 2019, a fl.ªs 70 verso do livro n.º 2, com o n.º 18/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Aos 14 dias do mês de março de 2019, reuniram em Lisboa, 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 e SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia 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 2016, com alterações publicadas nos Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril 2017, e n.º 14, de 15 de abril de 2018, 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 2019.

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

Republicação

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

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direção.
Ruy José de Assunção Pereira, 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. SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Carlos 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.
Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/Categoria	Salários
0 3	Engenheiro (a) VI	2 788,00 €
0 2	Engenheiro (a) V	2 345,00 €
0 1	Engenheiro (a) IV	1 887,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 461,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 272,00 €
2	Engenheiro(a) IB Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projetista	1 181,00 €
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) IA Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário(a) Programador(a) informático profissional	1 097,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. L.E. 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 assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	973,00 €
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	942,00 €

6	Encarregado(a) refeitório/Cantina Assistente administrativo(a) de 2. ^a Supervisor(a) de logística Prospetor(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1. ^a Motorista pesados P.Q. - 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	832,00 €
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)	762,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1. ^a Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Rececionista 2. ^a	741,00 €
9	Assistente administrativo(a) de 3. ^a Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3. ^a P.Q. - 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)	697,00 €
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 Rececionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3. ^a	649,00 €
11	Assistente Administrativo(a) estagiário(a) 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano P.Q. praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	620,00 €

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 setor 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 2019.

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.

Prémio de antiguidade - 32,97 €

Subsídio de refeição - 6,15 € (de acordo com a cláusula 93.^a).

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 favorável

Cláusula 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 admissão

Cláusula 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:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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 respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- A categoria do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- 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;
 - l) 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.^a

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 contactos 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 climáticos 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 condicionamentos 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.

Clausula 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

Feridos

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 número 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 trabalho

Cláusula 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 excepcionais 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 iniciem 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 contra-prova.

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 6,15 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:

- Pequenas deslocações;
- Grandes deslocações;
- 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 deslocamentos.
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 verificarem 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 clausula 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 trabalhoCláusula 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 empresaCláusula 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 200 a 499	6
	N-500
500 ou mais	6 + -----
	200

Nota 1 - O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

Nota 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 relativos 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 conflitosCláusula 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 ANIMEE 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 transitórias

Cláusula 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:

- Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que incluía o referido período entre as 20h00 e as 22h00;
- Que estando a praticar horário que incluía 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 clausula 84.^a entra em vigor no dia 1 de abril de 2014.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/Categoria	Salários
0 3	Engenheiro (a) VI	2 788,00 €
0 2	Engenheiro (a) V	2 345,00 €
0 1	Engenheiro (a) IV	1 887,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 461,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 272,00 €
2	Engenheiro(a) IB Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projetista	1 181,00 €
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) IA Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário(a) Programador(a) informático profissional	1 097,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. L.E. 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 assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	973,00 €

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	942,00 €
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 P.Q. - 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	832,00 €
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)	762,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1. ^a Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Rececionista 2. ^a	741,00 €
9	Assistente administrativo(a) de 3. ^a Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3. ^a P.Q. - 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)	697,00 €
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	649,00 €

11	Assistente Administrativo(a) estagiário(a) 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano P.Q. praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	620,00 €
----	---	----------

Prémio de antiguidade - 32,97 €

Subsídio de refeição - 6,15 € (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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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:

- 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.
- 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:

- 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.
- 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.
- De software - estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.
- 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.

1.3 - 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 permitir.

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)-viagante - 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
Fogheiro(a)
Fresador(a) mecânico(a)
Gravador(a)
Limador(a)
Litografo(a)
Mandrillador(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)
 Afiaador(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/cafeteria - 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.
- 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.

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;

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:

- Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.
- Carreira:
Estagiário(a) - seis meses;
Assistente - dois anos;
Profissional.
- Profissionais com carreira: analista, programador. O operador de informática passa diretamente de estagiário a profissional.
- 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. Profissionais técnico-fabris

2.1 - 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 eletrônica;
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

4.2 - 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
4-4,5 Anos	88,600	4,522	93,122	10	10	4-4,5 Anos	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
5-5,5 Anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5-5,5 Anos	95,000	0	95,000
5,5-6 Anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5,5-6 Anos	95,000	0	95,000
6-6,5 Anos	88,600	4,522	93,122	10	9	6-6,5 Anos	95,000	0	95,000
6,5-7 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	6,5-7 Anos	95,000	0	97,644
7-7,5 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7-7,5 Anos	95,000	0	97,644
7,5-8 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7,5-8 Anos	95,000	0	97,644
8-8,5 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8-8,5 Anos	95,000	0	97,644
8,5-9 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8,5-9 Anos	95,000	0	97,644
9-9,5 Anos	88,600	9,044	97,644	10	9	9-9,5 Anos	95,000	0	97,644
9,5-10 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	9,5-10 Anos	100,700	0	102,166
10-10,5 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10-10,5 Anos	100,700	0	102,166
10,5-11 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10,5-11 Anos	100,700	0	102,166
11-11,5 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11-11,5 Anos	100,700	0	102,166
11,5-12 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11,5-12 Anos	100,700	0	102,166
12-12,5 Anos	88,600	13,566	102,166	10	8	12-12,5 Anos	100,700	0	102,166
12,5-13 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	12,5-13 Anos	100,700	4,522	106,688
13-13,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13-13,5 Anos	100,700	4,522	106,688
13,5-14 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13,5-14 Anos	100,700	4,522	106,688

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					
14-14,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14-14,5 Anos	100,700	4,522	106,688
14,5-15 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14,5-15 Anos	100,700	4,522	106,688
15-15,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15-15,5 Anos	100,700	4,522	106,688
15,5-16 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15,5-16 Anos	100,700	9,044	109,744
16-16,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16-16,5 Anos	100,700	9,044	109,744
16,5-17 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16,5-17 Anos	100,700	9,044	109,744
17-17,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17-17,5 Anos	100,700	9,044	109,744
17,5-18 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17,5-18 Anos	100,700	9,044	109,744
18-18,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18-18,5 Anos	100,700	9,044	109,744
18,5-19 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18,5-19 Anos	100,700	9,044	109,744
19-19,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19-19,5 Anos	100,700	9,044	109,744
19,5-20 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19,5-20 Anos	100,700	9,044	109,744
20-20,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20-20,5 Anos	100,700	9,044	109,744
20,5-21 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20,5-21 Anos	100,700	9,044	109,744
21-21,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21-21,5 Anos	100,700	9,044	109,744
21,5-22 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21,5-22 Anos	100,700	9,044	109,744
22-22,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22-22,5 Anos	100,700	9,044	109,744
22,5-23 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22,5-23 Anos	100,700	9,044	109,744
23-23,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23-23,5 Anos	100,700	9,044	109,744
23,5-24 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23,5-24 Anos	100,700	9,044	109,744
24-24,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24-24,5 Anos	100,700	9,044	109,744
24,5-25 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24,5-25 Anos	100,700	9,044	109,744
25,5-26 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	25,5-26 Anos	100,700	9,044	109,744
26,5-27 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	26,5-27 Anos	100,700	9,044	109,744
27-27,5 Anos	88,600	18,088	106,688	10	8	27-27,5 Anos	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:

Grupo dos profissionais administrativos	
Anterior designação	Nova designação
Escriturário	Assistente administrativo
Escriturário principal	Técnico administrativo

Grupo dos serviços de apoio social	
Anterior designação	Nova designação
Empregado de refeitório/cantina	Empregado de refeitório/cafetaria

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-fornista 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 cozinhas

Lisboa, 14 de março de 2019.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direção.
Ruy José de Assunção Pereira, 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.

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Carlos 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.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Depositado em 8 de maio de 2019, a fl. 92 do livro n.º 12, com o n.º 113/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 19, de 22/05/2019).

Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração.

(Revisão parcial do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, com a última revisão no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018.)

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3 - No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39 268.

4 - O âmbito do setor de atividade profissional é o de Atividades de Segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2019 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 a 6 - (Mantêm a redação em vigor.)

ANEXO III

Subsídios de alimentação**(Valores em euros)**

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	a) *
Operador de valores	6,19	a) *
Restantes categorias	6,06 €	*

a) Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

* Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO IV

Subsídios de função**(Valores em euros)**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	*
Escalador	167,18	*
Rondista distrito	124,24	*
Operador de central	63	*
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	*
Fiscal de transporte público	63	*

*Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO V

Abono para falhas**(Valores em euros)**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/Funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	*
Operador de valores	44,11	*
Empregado de serviços externos	39,47	*
Cobrador	39,47	*

* Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO VI

Subsídio de deslocação**(Valores em euros)**

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	*
Dormida e pequeno-almoço	33,68	*
Diária completa	55,78	*

*Aumento pelo IPC sem habitação.

Lisboa, 14 de março de 2019.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Duarte Martins de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE em representação dos seus sindicatos filiados: SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo; SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

Lúis Miguel Fernandes, na qualidade de mandatário.
Octávio Manuel Ferreira Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Rosa Maria Medalhas Fernandes, na qualidade de mandatária.
Adérito Gil, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2019, a fl. 93 do livro n.º 12, com o n.º 121/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (Publicado no B.T.E., n.º 20, de 29/05/2019).

Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração.

(Revisão parcial do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, com a última revisão no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3 - No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39268.

4 - O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2019 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 a 6 - (Mantêm a redação em vigor.)

ANEXO III

Subsídios de alimentação

(valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	a) *
Operador de valores	6,19	a) *
Restantes categorias	6,06 €	*

a) Ao aumento definido soma-se nove centimos por cada dia de trabalho prestado.

* Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO IV

Subsídios de função

(valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	*
Escalador	167,18	*
Rondista distrito	124,24	*
Operador de central	63	*
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	*
Fiscal de transporte público	63	*

* Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO V

Abono para falhas

(valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/Funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	*
Operador de valores	44,11	*
Empregado de serviços externos	39,47	*
Cobrador	39,47	*

* Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO VI

Subsídio de deslocação

(valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	*
Dormida e pequeno-almoço	33,68	*
Diária completa	55,78	*

* Aumento pelo IPC sem habitação.

Lisboa, 1 de março de 2019.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Duarte Martins de Carvalho, na qualidade de mandatário.

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

Rui Manuel de Melo Tomé, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2019, a fl. 93 do livro n.º 12, com o n.º 122/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (Publicado no B.T.E., n.º 20, de 29/05/2019).

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2010 e alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2016, e pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2017 são alteradas as cláusulas 1.ª, 11.ª, 21.ª, 36.ª e os anexos I e II, com a seguinte redação:

Artigo 2.º

Alteração das cláusulas 1.ª, 11.ª, 21.ª, 36.ª e anexos I e II

Cláusula 1.ª

(...)

1 - (...).

2 - O número de empresas abrangidas por este CCT é de 60 e o número de trabalhadores é de 17 940.

3 - (...).

4 - (...).

Cláusula 11.ª

(...)

1- (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...);

l) Tratar apenas os dados pessoais de doentes, de trabalhadores ou de qualquer pessoa que se relacione

- com o empregador que sejam estritamente necessários ao exercício das suas funções;
- m) Manter estrito sigilo sobre todos os dados pessoais tratados, promovendo e executando todos os atos tendentes a assegurar o referido sigilo;
- n) (Antiga alínea m).)

2 - (...).

Cláusula 21.^a

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

6 - O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, na data de admissão e posteriormente em intervalos regulares e no mínimo anualmente.

7 - (...).

8 - (...).

9 - (...).

10 - (...).

Cláusula 36.^a

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 5,40 € por cada dia efetivo de serviço.

4 - (...).

5 - (...).

6 - (...).

ANEXO I

Retribuição base

Tabela salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

Categoria	Retribuição base (em euros)
1 - Auxiliares de ação médica	
Auxiliar de ação médica especialista	730,00
Auxiliar de ação médica - Nível III	625,00
Auxiliar de ação médica - Nível II	615,00
Auxiliar de ação médica - Nível I	610,00
2 - Serviços administrativos	
Coordenador geral de serviços	930,00
Gestor de serviços administrativos	875,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado III	705,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado II	650,00
Técnico administrativo/Assistente administrativo I	615,00
3 - Serviços gerais	
Gestor de serviços gerais	875,00
Auxiliar de serviços gerais - III	615,00
Auxiliar de serviços gerais - II	610,00
Auxiliar de serviços gerais - I	605,00
Motorista	645,00

4 - Gestão

Diretor coordenador - D1	1 030,00
Diretor - D2	970,00
Diretor - D3	900,00
Subdiretor - D4	880,00
Técnico especialista - T1	855,00
Técnico especialista - T2	830,00
Técnico II - T3	810,00
Técnico I - T4	800,00
Técnico - T5	790,00
Técnico-adjunto - T6	775,00
Técnico estagiário	680,00

5 - Técnicos de saúde

Diretor	1 085,00
Gestor	1 035,00
Técnico de saúde especialista	970,00
Técnico de saúde - III	900,00
Técnico de saúde - II	880,00
Técnico de saúde - I	855,00

6 - Segurança e saúde no trabalho

Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	780,00
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	730,00

7 - Segurança

Técnico de segurança II	775,00
Técnico de segurança I	725,00

8 - Serviços técnicos de manutenção

Técnico de manutenção - Chefe	780,00
Técnico de manutenção II	730,00
Técnico de manutenção I	645,00

9 - Cozinha e Restauração

9.1 - Cozinha

Chefe de cozinha	785,00
Cozinheiro III	745,00
Cozinheiro II	665,00
Cozinheiro I	620,00

9.2 - Mesa/Bar

Técnico de restauração - Chefe	750,00
Técnico de restauração II	645,00
Técnico de restauração I	615,00

10 - Economato

Ecónomo II	730,00
Ecónomo I	645,00

ANEXO II**Descrição de funções e carreiras profissionais****1 - Auxiliares de ação médica:**

A admissão na carreira de auxiliar de ação médica está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade).

1.1 - Auxiliar de ação médica - nível I - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, alimentos, higiene, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento hospitalar e efetua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços.

1.2 - Auxiliar de ação médica - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após três e após seis anos de experiência profissional.

1.3 - Auxiliar de ação médica-especialista - É o trabalhador mais especializado que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, colabora na prestação de cuidados aos doentes; participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, conforto e ambiente; desenvolve atividades especializadas no âmbito da prestação ou de apoio à prestação de cuidados, nomeadamente ao nível do bloco operatório ou dos serviços de esterilização; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. O acesso ao nível de especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional e pressupõe a existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente.

2 - Serviços administrativos:

Agrupam todas as funções administrativas, independentemente das áreas de atividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, receção, call-center, etc.). A admissão na carreira administrativa está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) ou a experiência profissional equivalente. Para as funções de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

2.1 - Técnico administrativo/técnico de secretariado - nível I - É o trabalhador que executa atividades administrativas ou operacionais de natureza diversa enquadradas por normas e procedimentos e sob supervisão direta e frequente; atende, informa ou encaminha os clientes e o público interno ou externo à empresa; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; quando aplicável, colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes; secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas.

2.2 - Técnico administrativo - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro e após seis anos de experiência profissional.

2.3 - Gestor de serviços administrativos - É o trabalhador que executa funções administrativas e operacionais de natureza diversa e que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, uma área administrativa e as atividades que lhe são próprias, definindo, adaptando e implementando processos de trabalho. O acesso ao nível de gestor de serviços administrativos

ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

2.4 - Coordenador geral de serviços - É o trabalhador que faz a gestão de um ou vários serviços, reportando a um diretor ou a um subdiretor; contribui para a definição de políticas e objetivos; faz planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; tem a sua ação limitada, pelo âmbito da função, ao orçamento e objetivos; pode participar na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de coordenador geral de serviços ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

3 - Serviços gerais:

A admissão na carreira de serviços gerais está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano). Para as funções de gestão é requerido o ensino secundário (12.º ano) ou formação específica ou experiência equivalente. Para o desempenho da função de motorista é requisito a posse de carta de condução profissional válida.

3.1- Auxiliar de serviços gerais - nível I - É o trabalhador que, sob supervisão direta e frequente, executa tarefas gerais simples, não ligadas diretamente à ação clínica, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos.

3.2- Auxiliar de serviços gerais - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional.

3.3- Gestor de serviços gerais - É o trabalhador que gere e coordena uma equipa com funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos às necessidades do serviço e acompanha os diversos indicadores da atividade, reportando-os de acordo com os processos e normas estabelecidos; executa funções de âmbito operacional. O acesso ao nível de gestor de serviços gerais ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

3.4 - Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela sua conservação e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

4 - Técnicos de gestão:

Agrupa funções de direção e funções técnicas (não clínicas) de diversos domínios e áreas de conhecimento. Para as funções de técnico de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

4.1 - Técnico estagiário - É o trabalhador sem experiência profissional prévia relevante (até um ano) que inicia a sua atividade profissional em áreas técnicas de gestão. O tempo máximo de permanência neste nível é de um ano.

4.2 - Técnico-adjunto - T6 - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional, normalmente sob supervisão próxima e recorrente, segundo orientações específicas; realiza tarefas e atividades que implicam operações diversas a conjugar de forma coerente em função de objetivos a atingir.

4.3 - Técnico - T5 - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade no âmbito de áreas técnicas especializadas enquadradas por políticas e orientações podendo participar em trabalhos de análise e investigação; lida com novas situações ou questões e propõe soluções; realiza tarefas e atividades que implicam a resolução de problemas diversos e complexos; pode orientar formal ou informalmente outros trabalhadores; desenvolve a sua atividade com alguma autonomia embora necessite de supervisão global. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico ocorre após quatro anos de experiência profissional.

4.4 - Técnico - I T4 e II T3 - É o trabalhador que domina as áreas técnicas em que desenvolve a sua atividade podendo orientar estudos e o desenvolvimento de soluções ou novos produtos, técnicas ou procedimentos; pode lidar com situações complexas que exigem análise e definição precisa de problemas potenciais; coordena a realização de trabalhos complexos exigindo a síntese de várias análises e a escolha da solução apropriada, o que pode levar a mudanças ou inovações em relação às técnicas e ou métodos em prática; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas pode eventualmente ter supervisão de outros trabalhadores. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico I e de técnico II ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional.

4.5 - Técnico especialista - T2 e T1 - É o trabalhador que tem conhecimentos profundos, não só da função como também da área, organização ou mercado onde se insere; emite opiniões e pareceres aquando da definição de estratégias políticas projetos; exerce funções de consultor interno e de perito numa área de conhecimento; atua como representante da organização; propõe e planeia a aplicação de ideias inovadoras, de conceitos e processos que podem levar a alterações na organização; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas o seu trabalho pode eventualmente ter supervisão. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico especialista T1 e de técnico especialista T2 ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional.

4.6 - Subdiretor - D4 - É o trabalhador que gere um departamento, serviço ou área, reportando a um diretor, a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração; contribui na definição de políticas e objetivos; faz o planejamento, gestão e controle de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente recomendando alterações salariais, promoções e realizando avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à disposição da função; age com autonomia limitada pelo âmbito da função, orçamento e objetivos definidos; participa na gestão e controle do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de subdiretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

4.7 - Diretor - D3 e D2 - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração é responsável pela gestão de uma direção ou departamento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controle do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor D3 e diretor D2 ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional.

4.8 - Diretor-coordenador - D1 - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando ao órgão de gestão/administração, coordena um conjunto de direções, uma direção com impacto ao nível de um grupo de empresas ou estabelecimentos ou de uma grande empresa ou estabelecimento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controle do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor coordenador ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5 - Técnicos de saúde

Agrupa funções de direção e funções técnicas nos ramos e profissões da área técnica de saúde e de diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista,

fisioterapeuta, etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura adequada ou experiência profissional equivalente.

5.1- Técnico de saúde - nível I - É o trabalhador que sozinho, sob supervisão, ou integrado numa equipa planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional; realiza cuidados diretos de saúde necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico dos clientes; assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente; assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; assegura a elaboração e a permanente atualização dos ficheiros com dados clínicos dos clientes; articula a sua atuação com outros profissionais de saúde; participa em projetos multidisciplinares de tratamento, pesquisa e investigação.

5.2 - Técnico de saúde - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após seis e após oito anos de experiência profissional

5.3 - Técnico de saúde-especialista - Acresce ao definido para os níveis II e III: para além da realização de cuidados diretos de saúde no âmbito da sua especialidade, sozinho ou em articulação com outros profissionais de saúde, colabora com o diretor ou gestor no desenvolvimento de projetos de investigação e formação, na monitorização e validação de indicadores de atividade, bem como na elaboração de pareceres técnico-científicos em matérias da sua profissão. O acesso ao nível de técnico de saúde especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.4 - Gestor - Acresce ao definido para o nível de especialista: assegura a gestão de um ou mais serviços na área de saúde da sua especialidade nas suas diversas vertentes nomeadamente no que diz respeito aos meios humanos, materiais e financeiros) participando na definição das respetivas políticas de saúde e dos planos de negócio; assegura as informações e os indicadores necessários à gestão. O acesso ao nível de técnico saúde gestor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.5 - Diretor - É o trabalhador que dirige e coordena as atividades de planificação, gestão e controle na área de saúde da sua especialidade, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; emite pareceres técnicos, articula a atuação da sua direção com outras áreas de saúde e realiza cuidados/atos diretos

de saúde sempre que necessário. O acesso ao nível de diretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.6 - Ramos e profissões abrangidas:

5.6.1 - Técnicos de diagnóstico e terapêutica, aos quais se aplicam os princípios gerais em matéria do exercício das profissões de diagnóstico e terapêutica constantes do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de agosto:

- Técnico de análises clínicas e de saúde pública
- Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica
- Técnico de audiologia
- Técnico de cardiopneumologia
- Técnico de farmácia
- Fisioterapeuta
- Higienista oral
- Técnico de medicina nuclear
- Técnico de neurofisiologia
- Ortopista
- Ortoprotésico
- Podologista
- Técnico de prótese dentária
- Técnico de radiologia
- Técnico de radioterapia
- Terapeuta da fala
- Terapeuta ocupacional
- Técnico de saúde ambiental

5.6.2 - Outras profissões de saúde dos ramos de:

- Farmácia
- Física hospitalar
- Genética
- Laboratório
- Nutrição
- Psicologia clínica

6 - Segurança e saúde no trabalho:

A admissão na carreira de técnico de segurança e saúde no trabalho está condicionada à posse de habilitações literárias ao nível de licenciatura e a formação profissional específica certificada.

6.1 - Técnico de segurança e saúde no trabalho - nível I - É o trabalhador que inspeciona locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho, para determinar fatores e riscos de acidentes; estabelece normas e dispositivos de segurança, sugerindo eventuais modificações nos equipamentos e instalações e verificando sua observância, para prevenir acidentes; inspeciona os postos de combate a incêndios, examinando as mangueiras, extintores e equipamentos de proteção contra incêndios, para certificar-se das suas perfeitas condições de funcionamento; comunica os resultados das suas inspeções, elaborando relatórios para propor a reparação ou renovação do equipamento de extinção de incêndios e outras medidas de segurança; investiga acidentes ocorridos, examinando as condições da ocorrência, para identificar as suas causas e propor medidas corretivas adequadas; mantém contactos com os serviços médico-sociais da empresa ou de outra instituição, utilizando os meios de

comunicação oficiais, para facilitar o atendimento necessário aos acidentados; regista irregularidades ocorridas, anotando-as em formulários próprios e elaborando estatísticas de acidentes, para obter resultados destinados à melhoria das medidas de segurança; informa os trabalhadores da empresa sobre normas de segurança, combate a incêndios e demais medidas de prevenção de acidentes, ministrando palestras e formações, para que possam agir acertadamente em casos de emergência; coordena a publicação de matérias sobre segurança no trabalho, preparando instruções e orientando a produção de cartazes e avisos, para divulgar e desenvolver hábitos de prevenção de acidentes; participa em reuniões sobre segurança no trabalho, fornecendo dados relativos ao assunto, apresentando sugestões e analisando a viabilidade de medidas de segurança propostas, para aperfeiçoar o sistema existente.

6.2 - Técnico de segurança e saúde no trabalho - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional.

7 - Segurança:

A admissão na carreira de técnico de segurança está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica certificada.

7.1 - Técnico de segurança - nível I - É o trabalhador responsável pela execução dos serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento ou espaço físico; procede à elaboração regular de relatórios sobre a sua atividade.

7.2 - Técnico de segurança - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; quando aplicável, gere e supervisiona o trabalho de outros técnicos de segurança. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após seis anos de experiência profissional.

8 - Serviços técnicos de manutenção:

A admissão na carreira de técnico de manutenção está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

8.1 - Técnico de manutenção - nível I - É o trabalhador que planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional no âmbito de serviços de manutenção e reparação de equipamentos ou instalações.

8.2 - Técnico de manutenção - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

8.3 - Técnico de manutenção-chefe - Acresce ao definido para o nível II: quando aplicável, orienta e coordena uma equipa dos serviços de manutenção e assistência técnica, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica, fiscaliza e garante a qualidade do serviço prestado. O acesso ao nível de técnico de manutenção-chefe ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

9 - Cozinha e restauração:

A admissão na carreira de cozinha e restauração está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

9.1 - Cozinha:

9.1 - Cozinheiro - nível I - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo do chefe de cozinha prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas; amanha peixe, prepara legumes e carnes; executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confeção das refeições; mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos.

9.1. Cozinheiro - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II e nível III ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional.

9.2 - Chefe de cozinha - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de cozinha, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confeção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confeção das refeições; acompanha, verifica e fiscaliza a preparação das refeições; assegura a qualidade das refeições, verifica a higiene e arrumação da cozinha e dos utensílios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de cozinha. O acesso ao nível de chefe de cozinha ocorre, se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

9.2 - Restauração:

9.2 - Técnico de restauração - nível I - É o trabalhador que sob a orientação e controlo do técnico de restauração-chefe serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares; prepara, arruma e decora os refeitórios; prepara as bandejas, carros de serviços, mesas e bares destinados às refeições tomadas nos aposentos e

noutros locais anexos aos estabelecimentos e acolhe, atende e serve os doentes e acompanhantes e demais funcionários e utentes.

9.2 - Técnico de restauração - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

9.2 - Técnico de restauração-chefe - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da restauração, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço de mesa; verifica a higiene e arrumação dos refeitórios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de funções de serviço de mesa. O acesso ao nível de técnico de restauração-chefe ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

10 - Economato

A admissão na carreira de ecónomo está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

10.1 - Ecónomo - nível I - É o trabalhador que assegura o aprovisionamento dos bens alimentares, utensílios, equipamentos, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento dos estabelecimentos; avalia as várias opções de compra, efetua as encomendas e garante e supervisiona as entregas; mantém registos de todos os materiais entregues, consumidos e existentes em inventário.

10.2 - Ecónomo - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional.

Artigo 2.º

Reposicionamento do capítulo IV e introdução de 3 secções no capítulo IV

O capítulo IV passa a ter a epígrafe de «Prestação do trabalho» e iniciar-se na cláusula 13.^a, sendo-lhe introduzidas 3 secções: secção I, com a epígrafe «Disposições gerais», a iniciar-se na cláusula 13.^a e a terminar na cláusula 15.^a; secção II, com a epígrafe «Duração e organização do tempo de trabalho», a iniciar-se na cláusula 16.^a e a terminar na cláusula 25.^a; e a secção III, com a epígrafe «Local de trabalho», a iniciar-se na cláusula 26.^a e a terminar na cláusula 33.^a.

Artigo 3.º

Norma revogatória

É revogada a cláusula 68.^a (Reclassificação profissional).

Artigo 4.º

Republicação de texto integral consolidado

Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 494.º do Código do Trabalho, é republicado em anexo texto consolidado do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2010, com as alterações introduzidas pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2016, pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2017 e pelo presente Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

1 - As alterações introduzidas na cláusula 36.^a e no anexo I reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de 2019.

2 - As restantes alterações entram em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

Lisboa, 23 de abril de 2019.

Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da direção e mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da direção e mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral e mandatária.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura,
Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.
Maria das Dores Oliveira Torres Gomes, mandatária.
Luís Miguel Guimarães Trindade, mandatário.
Joel Ricardo Cordeiro Moriano, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e
Paramédicos:

José Carlos da Purificação Dantas, mandatário.

Texto consolidado do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2010, com as alterações introduzidas pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2016, pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2017 e pelo presente Boletim do Trabalho e Emprego.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

1 - Este contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operativo, destinado à administração de terapêuticas médicas representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras associações sindicais signatárias.

2 - O número de empresas abrangidas por este CCT é de cerca de 60 e o número de trabalhadores é de 17 940.

3 - A área de aplicação do presente CCT é definida pelo território nacional.

4 - O presente CCT substitui na íntegra o publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.ºs 43, de 22 de novembro de 2000, e 44, de 29 de novembro de 2001.

Cláusula 2.^a**Vigência, renovação automática e Sobrevigência**

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente.

2 - As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período mínimo de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3 - Qualquer das partes pode denunciar o presente CCT, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão do CCT.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que preencham os seguintes requisitos gerais:

- a) Terem mais de 16 anos de idade;
- b) Serem titulares da escolaridade mínima obrigatória definida por lei;
- c) Possuírem certificados de aptidão profissional ou documento equivalente sempre que tal seja legalmente exigido para o exercício da profissão respetiva.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo II, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de progressão

1 - A progressão em determinada carreira depende cumulativamente:

- a) Da obtenção das habilitações e ou qualificações exigidas para a categoria em questão;
- b) Do mérito do trabalhador, nos termos previstos na cláusula seguinte.

2 - Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

3 - O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho profissional

1 - O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2 - As entidades empregadoras instituirão sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras técnicas devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3 - Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos contado do início de vigência do presente CCT.

4 - Os trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras que não instituem sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado.

Cláusula 7.^a

Efeitos da falta de título profissional

1 - Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admita recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3 - Quando a decisão de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária, o trabalhador fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas.

Cláusula 8.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

1 - As categorias profissionais previstas no presente CCT são enquadradas nos níveis mínimos de retribuição previstos no anexo I.

2 - As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito da qual será convencionada a respetiva retribuição.

3 - Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o trabalhador será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Princípio geral

1 - A entidade empregadora e o trabalhador devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2 - Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade empregadora

A entidade empregadora 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 ou deontologia 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 higiene, 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) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas

que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, 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 da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, 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 pela entidade empregadora;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como ordens e instruções dadas pela entidade empregadora;
- j) Promover o bem-estar dos clientes;
- k) Respeitar a intimidade do doente, mantendo estrito sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou da sua vida privada de que tome conhecimento;
- l) Tratar apenas os dados pessoais de doentes, de trabalhadores ou de qualquer pessoa que se relacione com o empregador que sejam estritamente necessários ao exercício das suas funções;
- m) Manter estrito sigilo sobre todos os dados pessoais tratados, promovendo e executando todos os atos tendentes a assegurar o referido sigilo;
- n) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

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

Cláusula 12.^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 de 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 do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
- g) Ceder trabalhadores para utilização de terceiros, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV**Prestação do trabalho****SECÇÃO I****Disposições gerais**Cláusula 13.^a**Poder de direção**

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

Cláusula 14.^a**Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas competências e qualificação profissional.

2 - A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante do anexo I deste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 - Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 15.^a**Mobilidade funcional**

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

2 - A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

3 - O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente, salvo se ultrapassar os dois anos.

SECÇÃO II**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 16.^a**Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e no presente CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a**Duração do tempo de trabalho**

1 - O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

2 - Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados com o acordo do trabalhador dentro de um período de referência de 6 meses no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;
- b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas.

3 - Há, com carácter excecional, tolerância de quinze minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao trabalhador que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 18.^a**Organização do tempo de trabalho**

1 - Dentro dos condicionalismos previstos no presente CCT e na lei, é da competência das entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e organização dos horários de trabalho.

4 - A jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

5 - Excecionalmente em alguns serviços, nomeadamente nos serviços de cozinha e limpeza, desde que haja acordo do trabalhador, o intervalo previsto no número anterior pode ter a duração de quatro horas.

6 - O intervalo para refeição ou descanso pode ser reduzido ou suprimido quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe a prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador, por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho, desde que o trabalhador continue adstrito à atividade.

7 - Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se no mínimo onze horas de período de descanso diário, sem prejuízo do que se estabelece no número seguinte.

8 - O horário de trabalho do pessoal afeto ao serviço de receção, tratamentos e cuidados a doentes, quando assegurado em regime de continuidade, pode ser organizado sem observância do período de descanso diário previsto no número anterior, por um período máximo de vinte e quatro horas.

9 - O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o Início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efetivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do número 6 desta cláusula.

Cláusula 18.^a-A**Permuta de horário**

1 - A permuta de horário de trabalho entre trabalhadores é permitida, mediante acordo dos interessados e prévia autorização do empregador, que poderá ser recusada desde que haja razão fundamentada.

2 - A permuta não está sujeita ao cumprimento de regras e/ ou formalismos previstos para a elaboração ou alteração do horário de trabalho, mas tem de ser registada.

3 - O trabalhador interessado na permuta de horário deve comunicar ao empregador essa intenção, por escrito, em impresso próprio posto à disposição pelo empregador.

Cláusula 19.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 - As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar por escrito na prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de gestão, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de funções de nível técnico, numa das duas categorias mais elevadas de cada carreira profissional, excluídas as que constituam cargos de gestão;
- e) Exercício de funções de vigilância de instalações, equipamentos ou doentes que devam ser exercidas em condições de intermitência temporal, flexibilidade do horário de trabalho ou variação do período normal de trabalho diário ou semanal.

2 - Quando nada for regulado no acordo de IHT, este fica limitado ao período normal de trabalho.

Cláusula 20.^a**Trabalho a tempo parcial**

1 - As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 80 % do período normal de trabalho semanal.

2 - O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de um ano, contado do início da prestação de trabalho.

3 - Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado trabalhador a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais no presente CCT e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

Cláusula 21.^a**Trabalho noturno e trabalhador noturno**

1 - Considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23 e as 8 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho prestado por trabalhadores noturnos não está sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade.

3 - Os trabalhadores noturnos a exercer funções de receção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, não estão sujeitos aos limites na prestação de trabalho noturno.

4 - Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 - Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

6 - O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, na data de admissão e posteriormente em intervalos regulares e no mínimo anualmente.

7 - O empregador deve avaliar os riscos inerentes à atividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da atividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes da alteração das condições de trabalho.

8 - O empregador deve conservar o registo da avaliação efetuada de acordo com o número anterior.

9 - Sempre que possível, o empregador deve assegurar o trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno a afetação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

10 - O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afetação a trabalho noturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adotar.

Cláusula 22.^a**Trabalho em regime de turnos**

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou

descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 - (Revogado.)

4 - O empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma a que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

5 - O empregador deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

6 - O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem terem assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, acionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora, salvo motivo atendível.

8 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

9 - O trabalhador por turnos não pode, sem o seu acordo, fazer mais de duas noites consecutivas na mesma semana, salvo situações justificadas, sendo que em qualquer caso não pode ultrapassar 3 noites consecutivas.

Cláusula 23.^a**Descanso semanal**

1 - Os trabalhadores têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente.

2 - Os trabalhadores têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar ao sábado, exceto para os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins-de-semana, para os quais serão os dias que por escala lhes couberem.

3 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turno podem não coincidir com o sábado e o domingo, embora neles devam recair periodicamente.

4 - Quando os dias de descanso semanal não sejam gozados ao sábado e ao domingo devem preferencialmente ser gozados de forma consecutiva nos dias de semana.

Cláusula 24.^a

Noção e natureza obrigatória do trabalho Suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou no presente CCT, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para a conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

2 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 25.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

2 - O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 26.^a

Local de trabalho

1 - Considera-se local de trabalho o lugar para o qual o trabalhador for contratado ou o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do trabalhador, feita nos termos previstos neste CCT ou na lei.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o lugar onde presta normalmente as suas funções profissionais.

3 - A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

4 - O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo

concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho não fixo

1 - Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o trabalhador obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade da entidade empregadora venha a determinar.

2 - Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do trabalhador a locais geograficamente diferenciados.

Cláusula 28.^a

Transferência temporária

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

2 - Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3 - Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4 - A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de oito dias, e dela deve constar a fundamentação e o período previsível da mesma.

5 - O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

Cláusula 29.^a

Transferência definitiva

1 - A entidade empregadora pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho nos casos de mudança ou extinção total ou parcial do estabelecimento onde este presta serviço ou quando outro motivo imperativo da empresa o imponha, salvo se houver prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Quando a transferência cause prejuízo sério ao trabalhador este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3 - Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4 - A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias e dela deve constar a fundamentação.

5 - O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

Cláusula 30.^a

Prejuízo sério

Para efeitos do disposto nas cláusulas 28.^a e 29.^a, na avaliação do prejuízo sério deverão ter-se em conta, designadamente, o carácter temporário ou definitivo da transferência, a distância entre a residência e o novo local de trabalho, o risco e a diferença de tempo gasto nas deslocações de e para o local de trabalho e as implicações na vida quotidiana do trabalhador e do agregado familiar.

Cláusula 31.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1 - O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

- a) Apresentação de queixa-crime;
- b) Saída da casa de morada da família no momento em que se efetive a transferência.

2 - Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4 - É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 32.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependentes e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão que não seja direta.

Cláusula 33.^a

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, por qualquer período de tempo, entre empresas pertencentes ao mesmo grupo ou com protocolos pontuais, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

CAPÍTULO V

Matéria retributiva e outras prestações com prestações pecuniárias

Cláusula 34.^a

Noção de retribuição

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - O anexo I estabelece a remuneração base a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

Cláusula 35.^a

Retribuição mensal garantida

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é garantida a retribuição mensal de base constante do anexo I.

Cláusula 36.^a

Direito a refeições e subsídio de refeição

1 - Todos os trabalhadores têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho, nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições.

2 - Para poderem usufruir do direito previsto no número anterior, devem os trabalhadores comunicar a sua intenção até à véspera do dia em que pretendem utilizar as refeições.

3 - Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 5,40 € por cada dia efetivo de serviço.

4 - Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, pode o empregador e o trabalhador, por escrito, acordar a substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário previsto no número anterior.

5 - A prestação de trabalho por período inferior a quatro horas não confere o direito ao subsídio de refeição.

6 - Mantém ainda o direito ao subsídio de refeição ou ao fornecimento de refeição em espécie o trabalhador que tenha falta qualificada para todos os efeitos legais como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 37.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores que acordem na isenção de horário de trabalho com as entidades empregadoras têm direito a retribuição para o efeito, correspondente a:

- a) 15% da retribuição de base mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a observância do período normal de trabalho ou o seu alargamento até 30 horas mensais;
- b) 25% da retribuição mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a não observância do período normal de trabalho.

2 - Pode renunciar à retribuição prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

Cláusula 38.^a

Trabalho noturno

O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% ao equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos

1 - O trabalho em regime de trabalho por turnos rotativos, em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 15%.

2 - O trabalho em regime de trabalho por turnos rotativos, em que a rotação não compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 10%.

3 - O recebimento do subsídio de turno que contempla a prestação de trabalho noturno obsta ao recebimento do subsídio previsto na cláusula anterior.

4 - Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

5 - Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respetivo.

Cláusula 40.^a

Trabalho em dias feriados

1 - Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respetivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de dois dias ou o acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

2 - O descanso compensatório ou o pagamento será decidido por mútuo acordo, na falta do qual haverá lugar ao pagamento do acréscimo de 100% sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

3 - A fórmula aplicável para o pagamento do trabalho prestado em dia feriado é a seguinte:

$$(RM \times 12) : (52 \times n) \times 2$$

sendo:

RM = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária 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.

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar

1 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no número 3.

2 - O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos cinco dias úteis seguintes.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 - Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem o pagamento ou recebimento de valores têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5% da remuneração mínima fixada para a categoria mais baixa da carreira profissional dos serviços administrativos, da tabela salarial que estiver em vigor.

2 - Os trabalhadores que auferirem abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

2 - Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem em 31 de dezembro.

3 - Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1 em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de janeiro do ano da cessação.

4 - O subsídio de Natal deverá ser pago até 15 de dezembro.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 45.^a

Férias

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são reconhecidos os direitos que constam da lei.

Cláusula 46.^a

Feriados

1 - Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 - Na Terça-Feira de Carnaval, o empregador, tendo em conta as necessidades de serviço, instituirá o regime de tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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 - 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 do 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.

4 - Há, com caráter excepcional, tolerância de quinze minutos para a apresentação do trabalhador para início ou reinício do trabalho que não é considerada falta, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo prestado.

Cláusula 49.^a

Licenças sem retribuição

1 - O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo da entidade empregadora.

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 50.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica do setor da hospitalização privada

1 - Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e nas situações com causa específicas do setor da hospitalização privada, tais como o início de laboração de unidade de saúde ou o lançamento de uma nova atividade ou introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas, produção de meios de diagnóstico.

2 - Os contratos previstos no número anterior não podem ultrapassar o prazo de 24 meses.

CAPÍTULO VIII

Indemnização por cessação do contrato

Cláusula 51.^a

Indemnização por despedimento e por resolução pelo trabalhador, com justa causa

1 - O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos um mês ou um mês e meio de retribuição mensal de base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 - Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

CAPÍTULO IX

Serviços mínimos

Cláusula 52.^a

Serviços mínimos

1 - Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

- a) Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de acamados;
- b) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoglocídricas (diabéticas), hipoproteicas (doentes renais) e sondas e pessoal afeto ao serviço de urgência, bloco operatório que não possa ausentar-se do serviço;
- c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;
- d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2 - O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 25 % dos trabalhadores dos serviços afetados pela greve.

3 - O empregador deverá tomar todas as medidas de modo a assegurar o direito à greve, designadamente cancelando consultas, intervenções cirúrgicas e internamentos que não tenham carácter urgente.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 53.^a

Reconversão de trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 54.^a

Complemento de subsídio por acidente de trabalho

1 - Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a entidade patronal deve assegurar a diferença entre a verba paga pela companhia de seguros e a totalidade da retribuição do trabalhador.

2 - Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade parcial permanente, a entidade patronal deve atribuir-lhe as funções mais compatíveis com o seu grau de desvalorização, não podendo o seu vencimento ser inferior ao auferido à data do acidente.

3 - Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal deve transferir a sua responsabilidade para a companhia de seguros.

4 - A entidade patronal obriga-se a efetuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respetivo, for mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 55.^a

Direito à atividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 - A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

4 - Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 56.^a

Dirigentes sindicais

1 - Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de oito dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2 - O número de dirigentes sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4;
- e) Empresas com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6;
- f) Empresas com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7;
- g) Empresas com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8;
- h) Empresas com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10;
- i) Empresas com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12.

3 - Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número 1 desta cláusula para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

4 - A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5 - Quando as faltas para o exercício da atividade sindical se prolongarem efetivamente para além de 30 dias úteis aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 57.^a**Identificação dos delegados**

As direções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 58.^a**Crédito de horas**

1 - Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 12 horas mensais.

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 - O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$\frac{6 + n - 500}{500}$$

representando n o número de trabalhadores.

4 - As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.

5 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

Cláusula 59.^a**Cedência de instalações**

1 - Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 60.^a**Informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 61.^a**Direito a informação e consulta**

1 - Os delegados sindicais gozam do direito à informação e a ser consultados relativamente às matérias constantes das suas competências.

2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) Informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 - Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 - As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 - Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 - O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem atividade menos de 10 trabalhadores.

Cláusula 62.^a**Reuniões fora do horário normal**

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 - Nos estabelecimentos de funcionamento permanente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 63.^a

Reuniões durante o horário normal

1 - Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 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 e essencial.

2 - As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 - Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 - Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 64.^a

Reuniões com empregador

1 - A comissão sindical de empresa reúne com o empregador sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 - Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 - As reuniões devem, normalmente, ter lugar fora das horas de serviço, salvo em casos excepcionais em que poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 - As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste CCT.

5 - Os dirigentes sindicais podem participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e o empregador.

Cláusula 65.^a

Despedimentos de representantes de Trabalhadores

1 - O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções naqueles corpos

gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3 - Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no número 1 desta cláusula.

Cláusula 66.^a

Proibição de transferência dos representantes dos trabalhadores

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 67.^a

Cobrança de quotas

1 - As entidades empregadoras obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 - O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3 - As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

Cláusula 68.^a

Reclassificação profissional

(Revogada.)

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 69.^a

Normas mais favoráveis

1 - Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis e é

considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas, salvo o disposto neste CCT.

3 - Consideram-se, expressamente, aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador que o presente contrato.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, com a entrada em vigor do presente CCT cessa o direito dos trabalhadores a vencer novas diuturnidades.

2 - Os trabalhadores que tenham vencido diuturnidades ao abrigo do IRCT agora revogado mantêm os valores que a este título já tinham vencido, os quais acrescem à respetiva remuneração pecuniária de base.

Cláusula 71.^a

Garantias de retribuição

A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 72.^a

Comissão paritária

1- Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;
- b) Por cada representante efetivo poderá ser designado um substituto;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 - Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

3 - Atribuições:

- a) A interpretação das cláusulas do presente CCT; e
- b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respetivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

4 - Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;
- b) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, momento a partir do qual constituirão parte integrante do presente CCT.

Lisboa, 23 de abril de 2019.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Óscar Gaspar, presidente da direção e mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da direção e mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral e mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.
Maria das Dores Oliveira Torres Gomes, mandatária.
Luís Miguel Guimarães Trindade, mandatário.
Joel Ricardo Cordeiro Moriano, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos da Purificação Dantas, mandatário.

ANEXO I

Retribuição base**Tabela salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019**

Categoria	Retribuição base (em euros)
1 - Auxiliares de ação médica	
Auxiliar de ação médica especialista	730,00
Auxiliar de ação médica - Nível III	625,00
Auxiliar de ação médica - Nível II	615,00
Auxiliar de ação médica - Nível I	610,00
2 - Serviços administrativos	
Coordenador geral de serviços	930,00
Gestor de serviços administrativos	875,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado III	705,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado II	650,00
Técnico administrativo/Assistente administrativo I	615,00
3 - Serviços gerais	
Gestor de serviços gerais	875,00
Auxiliar de serviços gerais - III	615,00
Auxiliar de serviços gerais - II	610,00
Auxiliar de serviços gerais - I	605,00
Motorista	645,00
4 - Gestão	
Diretor coordenador - D1	1 030,00
Diretor - D2	970,00
Diretor - D3	900,00
Subdiretor - D4	880,00
Técnico especialista - T1	855,00
Técnico especialista - T2	830,00
Técnico II - T3	810,00
Técnico I - T4	800,00
Técnico - T5	790,00
Técnico-adjunto - T6	775,00
Técnico estagiário	680,00
5 - Técnicos de saúde	
Diretor	1 085,00
Gestor	1 035,00

Técnico de saúde especialista	970,00
Técnico de saúde - III	900,00
Técnico de saúde - II	880,00
Técnico de saúde - I	855,00

6 - Segurança e saúde no trabalho

Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	780,00
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	730,00

7 - Segurança

Técnico de segurança II	775,00
Técnico de segurança I	725,00

8 - Serviços técnicos de manutenção

Técnico de manutenção - Chefe	780,00
Técnico de manutenção II	730,00
Técnico de manutenção I	645,00

9 - Cozinha e Restauração

9.1 - Cozinha

Chefe de cozinha	785,00
Cozinheiro III	745,00
Cozinheiro II	665,00
Cozinheiro I	620,00

9.2 - Mesa/Bar

Técnico de restauração - Chefe	750,00
Técnico de restauração II	645,00
Técnico de restauração I	615,00

10 - Economato

Ecónomo II	730,00
Ecónomo I	645,00

ANEXO II

Descrição de funções e carreiras profissionais

1 - Auxiliares de ação médica:

A admissão na carreira de auxiliar de ação médica está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade).

1.1 - Auxiliar de ação médica - nível I - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, alimentos, higiene, alimentação, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento hospitalar e efetua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

1.2 - Auxiliar de ação médica - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após três e após seis anos de experiência profissional, respetivamente;

1.3 - Auxiliar de ação médica-especialista - É o trabalhador mais especializado que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, colabora na prestação de cuidados aos doentes; participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, alimentação, conforto e ambiente; desenvolve atividades especializadas no âmbito da prestação ou de apoio à prestação de cuidados, nomeadamente ao nível do bloco operatório ou dos serviços de esterilização; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. O acesso ao nível de especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional e pressupõe a existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente.

2 - Serviços administrativos:

Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de atividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, receção, call-center, hotelaria, etc.). A admissão na carreira administrativa está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) ou a experiência profissional equivalente. Para as funções de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

2.1 - Técnico administrativo/técnico de secretariado - nível I - É o trabalhador que executa atividades administrativas ou

operacionais de natureza diversa enquadradas por normas e procedimentos e sob supervisão direta e frequente; atende, informa ou encaminha os clientes e o público interno ou externo à empresa; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; quando aplicável, colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes; pode participar na integração de novos profissionais; secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas.

2.2 - Técnico administrativo - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

2.3 - Gestor de serviços administrativos - É o trabalhador que executa funções administrativas e operacionais de natureza diversa e que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, uma área administrativa e as atividades que lhe são próprias, definindo, adaptando e implementando processos de trabalho. O acesso ao nível de gestor de serviços administrativos ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

2.4 - Coordenador geral de serviços - É o trabalhador que faz a gestão de um ou vários serviços, reportando a um diretor ou a um subdiretor; contribui para a definição de políticas e objetivos; faz planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; tem a sua ação limitada, pelo âmbito da função, ao orçamento e objetivos; pode participar na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de coordenador geral de serviços ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

3 - Serviços gerais:

A admissão na carreira de serviços gerais está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano). Para as funções de gestão é requerido o ensino secundário (12.º ano) ou formação específica ou experiência equivalente. Para o desempenho da função de motorista é requisito a posse de carta de condução profissional válida.

3.1 - Auxiliar de serviços gerais - nível I - É o trabalhador que, sob supervisão direta e frequente, executa tarefas gerais simples, não ligadas diretamente à ação clínica, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos, podendo ainda participar a integração de novos profissionais.

3.2 - Auxiliar de serviços gerais - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

3.3 - Gestor de serviços gerais - É o trabalhador que gere e coordena uma equipa com funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos às necessidades do serviço e acompanha os diversos indicadores da atividade, reportando-os de acordo com os processos e normas estabelecidos; executa funções de âmbito operacional. O acesso ao nível de gestor de serviços gerais ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

3.4 - Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela sua conservação e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

4 - Técnicos de gestão:

Agrupa funções de direção e funções técnicas (não clínicas) de diversos domínios e áreas de conhecimento. Para as funções de técnico de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

4.1 - Técnico estagiário - É o trabalhador sem experiência profissional prévia relevante (até um ano) que inicia a sua atividade profissional em áreas técnicas de gestão. O tempo máximo de permanência neste nível é de um ano.

4.2 - Técnico-adjunto - T6 - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional, normalmente sob supervisão próxima e recorrente, segundo orientações específicas; realiza tarefas e atividades que implicam operações diversas a conjugar de forma coerente em função de objetivos a atingir.

4.3 - Técnico - T5 - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade no âmbito de áreas técnicas especializadas enquadradas por políticas e orientações podendo participar em trabalhos de análise e investigação; lida com novas situações ou questões e propõe soluções; realiza tarefas e atividades que implicam a resolução de problemas diversos e complexos; pode orientar formal ou informalmente outros trabalhadores; desenvolve a sua atividade com alguma autonomia embora necessite de supervisão global. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico ocorre após quatro anos de experiência profissional.

4.4 - Técnico - I T4 e II T3 - É o trabalhador que domina as áreas técnicas em que desenvolve a sua atividade podendo orientar estudos e o desenvolvimento de soluções ou novos produtos, técnicas ou procedimentos; pode lidar com situações complexas que exigem análise e definição precisa de problemas potenciais; coordena a realização de trabalhos complexos exigindo a síntese de várias análises e a escolha da solução apropriada, o que pode levar a mudanças ou inovações em relação às técnicas e ou métodos em

prática; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia, mas pode eventualmente ter supervisão de outros trabalhadores. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico I e de técnico II ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

4.5 - Técnico especialista - T2 e T1 - É o trabalhador que tem conhecimentos profundos, não só da função como também da área, organização ou mercado onde se insere; emite opiniões e pareceres aquando da definição de estratégias políticas projetos; exerce funções de consultor interno e de perito numa área de conhecimento; atua como representante da organização; propõe e planeia a aplicação de ideias inovadoras, de conceitos e processos que podem levar a alterações na organização; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia, mas o seu trabalho pode eventualmente ter supervisão. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico especialista T1 e de técnico especialista T2 ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional, respetivamente.

4.6 - Subdiretor - D4 - É o trabalhador que gere um departamento, serviço ou área, reportando a um diretor, a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração; contribui na definição de políticas e objetivos; faz o planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente recomendando alterações salariais, promoções e realizando avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à disposição da função; age com autonomia limitada pelo âmbito da função, orçamento e objetivos definidos; participa na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de subdiretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional, respetivamente.

4.7 - Diretor - D3 e D2 - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração é responsável pela gestão de uma direção ou departamento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controlo do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor D3 e diretor D2 ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional, respetivamente.

4.8 - Diretor-coordenador - D1 - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando ao órgão de gestão/administração, coordena um conjunto de direções, uma direção com impacto ao nível de um grupo de empresas ou estabelecimentos ou de uma grande empresa ou estabelecimento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um

conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controlo do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor coordenador ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5 - Técnicos de saúde

Agrupa funções de direção e funções técnicas nos ramos e profissões da área técnica de saúde e de diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista, fisioterapeuta, etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura adequada ou experiência profissional equivalente.

5.1 - Técnico de saúde - nível I - É o trabalhador que sozinho, sob supervisão, ou integrado numa equipa planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional; realiza cuidados diretos de saúde necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico dos clientes; assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente; assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; assegura a elaboração e a permanente atualização dos ficheiros com dados clínicos dos clientes; articula a sua atuação com outros profissionais de saúde; participa em projetos multidisciplinares de tratamento, pesquisa e investigação, podendo ainda participar a integração de novos profissionais.

5.2 - Técnico de saúde - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após seis e após oito anos de experiência profissional.

5.3 - Técnico de saúde-especialista - Acresce ao definido para os níveis II e III: para além da realização de cuidados diretos de saúde no âmbito da sua especialidade, sozinho ou em articulação com outros profissionais de saúde, colabora com o diretor ou gestor no desenvolvimento de projetos de investigação e formação, na monitorização e validação de indicadores de atividade, bem como na elaboração de pareceres técnico-científicos em matérias da sua profissão. O acesso ao nível de técnico de saúde especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.4 - Gestor - Acresce ao definido para o nível de especialista: assegura a gestão de um ou mais serviços na área de saúde da sua especialidade nas suas diversas vertentes (nomeadamente no que diz respeito aos meios humanos, materiais e financeiros) participando na definição das respetivas políticas de saúde e dos planos de negócio; assegura as informações e os indicadores necessários à gestão. O acesso ao nível de técnico saúde gestor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.5 - Diretor - É o trabalhador que dirige e coordena as atividades de planificação, gestão e controlo na área de saúde da sua especialidade, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; emite pareceres técnicos, articula a atuação da sua direção com outras áreas de saúde e realiza cuidados/atos diretos de saúde sempre que necessário. O acesso ao nível de diretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.6 - Ramos e profissões abrangidas:

5.6.1 - Técnicos de diagnóstico e terapêutica, aos quais se aplicam os princípios gerais em matéria do exercício das profissões de diagnóstico e terapêutica constantes do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de agosto, se aplicável:

- Técnico de análises clínicas e de saúde pública
- Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica
- Técnico de audiologia
- Técnico de cardiopneumologia
- Técnico de farmácia
- Fisioterapeuta
- Higienista oral
- Técnico de medicina nuclear
- Técnico de neurofisiologia
- Ortopista
- Ortoprotésico
- Podologista
- Técnico de prótese dentária
- Técnico de radiologia
- Técnico de radioterapia
- Terapeuta da fala
- Terapeuta ocupacional
- Técnico de saúde ambiental

5.6.2 - Outras profissões de saúde dos ramos de:

- Farmácia
- Física hospitalar
- Genética
- Laboratório
- Nutrição
- Psicologia clínica

6 - Segurança e saúde no trabalho:

A admissão na carreira de técnico de segurança e saúde no trabalho está condicionada à posse de habilitações literárias ao nível de licenciatura e a formação profissional específica certificada.

6.1 - Técnico de segurança e saúde no trabalho - nível I - É o trabalhador que inspeciona locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho, para determinar fatores e riscos de acidentes; estabelece normas e dispositivos de segurança, sugerindo eventuais modificações nos equipamentos e instalações e verificando sua observância, para prevenir acidentes; inspeciona os postos de combate a incêndios, examinando as mangueiras, extintores e equipamentos de proteção contra incêndios, para certificar-se das suas perfeitas condições de

funcionamento; comunica os resultados das suas inspeções, elaborando relatórios para propor a reparação ou renovação do equipamento de extinção de incêndios e outras medidas de segurança; investiga acidentes ocorridos, examinando as condições da ocorrência, para identificar as suas causas e propor medidas corretivas adequadas; mantém contactos com os serviços médico-sociais da empresa ou de outra instituição, utilizando os meios de comunicação oficiais, para facilitar o atendimento necessário aos acidentados; regista irregularidades ocorridas, anotando-as em formulários próprios e elaborando estatísticas de acidentes, para obter resultados destinados à melhoria das medidas de segurança; informa os trabalhadores da empresa sobre normas de segurança, combate a incêndios e demais medidas de prevenção de acidentes, ministrando palestras e formações, para que possam agir acertadamente em casos de emergência; coordena a publicação de matérias sobre segurança no trabalho, preparando instruções e orientando a produção de cartazes e avisos, para divulgar e desenvolver hábitos de prevenção de acidentes; participa em reuniões sobre segurança no trabalho, fornecendo dados relativos ao assunto, apresentando sugestões e analisando a viabilidade de medidas de segurança propostas, para aperfeiçoar o sistema existente.

6.2 - Técnico de segurança e saúde no trabalho - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional.

7 - Segurança:

A admissão na carreira de técnico de segurança está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica certificada.

7.1 - Técnico de segurança - nível I - É o trabalhador responsável pela execução dos serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento ou espaço físico; procede à elaboração regular de relatórios sobre a sua atividade.

7.2 - Técnico de segurança - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; quando aplicável, gere e supervisiona o trabalho de outros técnicos de segurança. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após seis anos de experiência profissional.

8 - Serviços técnicos de manutenção:

A admissão na carreira de técnico de manutenção está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

8.1 - Técnico de manutenção - nível I - É o trabalhador que planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional no âmbito de serviços de manutenção e reparação de equipamentos ou instalações, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

8.2 - Técnico de manutenção - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

8.3 - Técnico de manutenção-chefe - Acresce ao definido para o nível II: quando aplicável, orienta e coordena uma equipa dos serviços de manutenção e assistência técnica, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica, fiscaliza e garante a qualidade do serviço prestado. O acesso ao nível de técnico de manutenção-chefe ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

9 - Cozinha e restauração:

A admissão na carreira de cozinha e restauração está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

9.1- Cozinha:

9.1- Cozinheiro - nível I - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo do chefe de cozinha prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas; amanha peixe, prepara legumes e carnes; executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confeção das refeições; mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

9.1 - Cozinheiro - níveis II e III - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II e nível III ocorre, respetivamente, após quatro anos e seis anos de experiência profissional.

9.2 - Chefe de cozinha - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de cozinha, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confeção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confeção das refeições; acompanha, verifica e fiscaliza a preparação das refeições; assegura a qualidade das refeições, verifica a higiene e arrumação da cozinha e dos utensílios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de cozinha. O acesso ao nível de chefe de cozinha ocorre, se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

9.2 - Restauração:

9.2 - Técnico de restauração - nível I - É o trabalhador que sob a orientação e controlo do técnico de restauração-chefe serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares; prepara, arruma e decora os refeitórios; prepara as bandejas, carros de serviços, mesas e bares destinados às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos aos estabelecimentos e acolhe, atende e serve os doentes e acompanhantes e demais funcionários e utentes, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

9.2 - Técnico de restauração - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

9.2 - Técnico de restauração-chefe - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da restauração, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço de mesa; verifica a higiene e arrumação dos refeitórios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de funções de serviço de mesa. O acesso ao nível de técnico de restauração-chefe ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

10 - Economato

A admissão na carreira de ecónomo está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

Ecónomo - nível I - É o trabalhador que assegura o aprovisionamento dos bens alimentares, utensílios, equipamentos, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento dos estabelecimentos; avalia as várias opções de compra, efetua as encomendas e garante e supervisiona as entregas; mantém registos de todos os materiais entregues, consumidos e existentes em inventário, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

10.1 - Ecónomo - nível II - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Depositado em 14 de maio de 2019, a fl. 92 do livro n.º 12, com o n.º 116/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (Publicado no B.T.E., n.º 20, de 29/05/2019).

Alteração ao Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, SA e SINERGIA - Sindicato da Energia.

O Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e SINERGIA - Sindicato da Energia, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, de 18 de julho de 2017, III Série, Número 14, é retificado do seguinte modo:

a) Na denominação da Convenção Coletiva de Trabalho, onde consta:

«Acordo de Empresa entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o SINERGIA - Sindicato da Energia - Texto Consolidado»

passa a constar:

«Acordo de Empresa entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o SINERGIA - Sindicato da Energia.»

b) No artigo 14.º, n.º 3, do Anexo III, onde consta:

«3 - No prazo de 30 dias após a apresentação dos resultados da reclassificação aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1, os que discordem do enquadramento que lhes foi atribuído podem reclamar para a Empresa, enviando cópia da reclamação para o STEEM, se o entender.»

passa a constar:

«3 - No prazo de 30 dias após a apresentação dos resultados da reclassificação aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1, os que discordem do enquadramento que lhes foi atribuído podem reclamar para a Empresa, enviando cópia da reclamação para o SINERGIA, se o entenderem.»

c) No artigo 16.º, n.º 1, do mesmo Anexo III, onde consta:

«1 - A Comissão de Apreciação é constituída por um representante da Empresa, um representante do STEEM e um terceiro membro de comum acordo pelas partes.»

passa a constar:

«1 - A Comissão de Apreciação é constituída por um representante da Empresa, um representante do SINERGIA e um terceiro membro de comum acordo pelas partes.»

d) No artigo 16.º, n.º 6, ainda do Anexo III, onde consta:

«6 - A Empresa suporta as despesas emergentes do funcionamento da Comissão de Apreciação, com exceção das que digam respeito aos representantes do STEEM e seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa, que constituem encargos do STEEM, e das que se reportam ao terceiro membro da Comissão, a serem suportados, em partes iguais, pela Empresa e pelo STEEM.»

passa a constar:

«6 - A Empresa suporta as despesas emergentes do funcionamento da Comissão de Apreciação, com exceção das que digam respeito aos representantes do SINERGIA e seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa, que constituem encargos do SINERGIA, e das que se reportam ao terceiro membro da Comissão, a serem suportados, em partes iguais, pela Empresa e pelo SINERGIA.»

Funchal, 7 de junho de 2019.

Pela EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira

Ana Cristina Dantas Andrade
Rui Antero Fernandes Pestana

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia

Sancha de Carvalho e Campanella

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: €26,18 (IVA incluído)