

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 6

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 15,20

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 6	P. 1047-1206	15-FEVEREIRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	--------------	-------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1049
Organizações do trabalho .....	1202
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Malhas Sonicarla, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 1049

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ..... 1049
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — norte) ..... 1050
- Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Rectificação ..... 1052

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (apoio e manutenção) — Revisão global ..... 1054
- CCT entre APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Sul) ..... 1076
- CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outra e texto consolidado ..... 1093
- AE entre a EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos ..... 1103
- AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 1113
- AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 1153
- ACT celebrado entre a Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Rectificação ..... 1202

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

...

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

- ASSOMARL — Assoc. dos Operadores de Frutas do Mercado Abastecedor da Região de Lisboa ..... 1203
- AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas ..... 1203
- Assoc. dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa ..... 1203

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Identificação:

- Siderurgia Nacional — Empresa Produtos Longos, S. A. — Substituição ..... 1204

### Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

#### I — Convocatórias:

...

#### II — Eleição de representantes:

- Caixa Económica do Montepio Geral ..... 1205

---

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Malhas Sonicarla, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Malhas Sonicarla, S. A., sediada em Mogege, Vila Nova de Famalicão, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na sua unidade fabril de SEAMLESS, sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente pela necessidade de rentabilização do enorme investimento efectuado na aquisição de equipamentos, além de se defrontar, actualmente, com um aumento de encomendas para a exportação, acréscimo esse condicionado a estreito cumprimento de prazos de entrega.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido serão admitidos para assegurar o objectivo em causa.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua serão admitidos para o efeito;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Malhas Sonicarla, S. A., a laborar continuamente na sua unidade fabril de SEAMLESS, sita em Mogege, Vila Nova de Famalicão.

Lisboa, 19 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria da Graça Ferreira Proença de Carvalho*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a ACDV — Associação Comercial do

Distrito de Viseu e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas na área da sua aplicação a

empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção.

Não é possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais da convenção publicada no ano intermédio, já que em 2003 o CCT então outorgado procedeu à reestruturação do enquadramento profissional nos níveis de retribuição. No entanto, a actividade do comércio a retalho no distrito de Viseu é prosseguida por mais de 1500 empresas que empregam mais de 4200 trabalhadores, dos quais, conforme informação sindical, mais de 3000 não estão filiados no sindicato outorgante.

Assim, não obstante o impacte da extensão se revelar de difícil avaliação, o facto de o conjunto de trabalhadores não sindicalizados ser muito significativo justifica a extensão. Com efeito, no plano social, a extensão melhorará as condições de trabalho de um conjunto importante de trabalhadores e, no plano económico, promoverá a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras da convenção, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelo sindicato outorgante da convenção colectiva.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu

e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, são estendidas, no distrito de Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Lisboa, 27 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — norte).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004,

ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 27 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da mesma teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003 e 2004.

Os trabalhadores a tempo completo destes sectores, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 5797, 68,69% dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 29,86% dos trabalhadores auferem retribuições entre 3% a 5% inferiores às fixadas pela convenção e 24,65% inferiores em mais de 7%.

Considerando a dimensão das empresas, constatou-se que são as empresas dos escalões até 10 e entre 11 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As retribuições dos níveis VIII do horário normal e IX do horário normal e do horário especial da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam também o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 10%. Não se dispõe de dados estatísticos que per-

mitam avaliar o impacte desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — norte).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, são estendidas, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço):

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio e indústria de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio e indústria de panificação filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis VIII do horário normal e IX do horário normal e do horário especial da tabela salarial da convenção apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, encontra-se publicado o aviso para projecto de regulamento de extensão em epígrafe. Verificando-se que, quer na nota justificativa, quer no projecto de portaria que integram aquele aviso, foi omitida a referência ao sector de actividade a abranger — fabrico industrial de bolachas —, a qual tem constado das extensões anteriormente emitidas, foi determinado pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, por despacho de 27 de Janeiro de 2005, que se procedesse à respectiva rectificação através da publicação integral do aviso, nota justificativa e projecto de portaria:

«Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

17 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

2 — A referida convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos subsequentes.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 251, 22,7 % dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 13,6 % dos trabalhadores auferem retribuições entre 3,1 % a 5,1 % inferiores à daquela tabela salarial e 7,57 % auferem remunerações inferiores às convencionais em mais de 7,1 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas com 21 a 50 e com 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da tabela salarial da convenção.

3 — Por outro lado, a convenção actualiza também o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

4 — Embora a convenção se aplique ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrangerá exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude das restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

5 — São excluídas da presente extensão:

- a) As cláusulas 21.<sup>a</sup>, n.º 4, e 26.<sup>a</sup>, n.º 3, por preverem que, em caso de encerramento da empresa para férias, o trabalhador pode renunciar a gozar a parte do período de férias que exceda 15 dias úteis. O n.º 5 do artigo 213.º do Código do Trabalho só permite a renúncia parcial ao gozo de férias desde que seja assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias. O regime legal assegura a transposição do artigo 7.º da Directiva n.º 2003/88/CE, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, que proíbe que o gozo de quatro semanas de férias seja substituído por qualquer compensação, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção, porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva;
- b) A cláusula 22.<sup>a</sup>, por atribuir a trabalhador contratado a termo por período inferior a um ano um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço. No caso de o contrato de trabalho ter duração igual ou superior a seis meses não respeita a duração mínima de 22 dias úteis de férias prevista no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho;
- c) A cláusula 33.<sup>a</sup>, por regular os feriados em contradição com o regime previsto nos artigos 208.º e 210.º do Código do Trabalho;
- d) A cláusula 36.<sup>a</sup>, 'Faltas justificadas', por estabelecer tipos e duração de faltas diferentes dos

previstos no artigo 225.º, em violação do disposto no artigo 226.º, ambos do Código do Trabalho;

- e) A alínea c) da cláusula 43.<sup>a</sup>, por permitir a diminuição da retribuição mediante autorização do ministério responsável pela área laboral e acordo do trabalhador. Embora a alínea d) do artigo 122.º do Código do Trabalho permita a diminuição da retribuição nos casos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos (n.º 2 do artigo 266.º da Constituição e artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo);
- f) Da cláusula 48.<sup>a</sup>, ‘Protecção da maternidade e paternidade’:
- i) O proémio, porque remete para legislação revogada pelo Código do Trabalho;
  - ii) A alínea a), que proíbe que a trabalhadora grávida, e durante três meses após o parto, exerça tarefas incompatíveis com o seu estado. Este regime diverge do artigo 49.º do Código do Trabalho, nomeadamente no período coberto, que, no Código, compreende a gravidez, o puerpério e a aleitação. O regime legal corresponde à transposição do artigo 6.º da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção, porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva;
- g) A cláusula 49.<sup>a</sup>, sobre a protecção no despedimento de trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, diverge substancialmente do regime do artigo 51.º do Código do Trabalho, nomeadamente:
- i) O período abrangido pelo regime de protecção, na convenção, é até um ano após o parto e, na lei, compreende o puerpério e o tempo de aleitação;
  - ii) A convenção apenas permite o despedimento com justa causa, enquanto o Código não afasta qualquer das modalidades de resolução do contrato de trabalho por parte do empregador;
  - iii) A convenção não prevê que o despedimento careça de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, imposto pelo Código;
  - iv) A convenção não prevê que, se o despedimento for ilícito, a trabalhadora tenha direito a reintegração, como estabelece o Código do Trabalho;
  - v) A convenção não prevê que, em caso de despedimento ilícito, a trabalhadora tenha direito a indemnização por danos não patrimoniais.

Relativamente à segunda diferença assinalada, a convenção, que apenas permite o despedimento por facto imputável à trabalhadora, não pode afastar a aplicação das outras modalidades de resolução por parte do empregador (n.º 1 do artigo 383.º do Código do Trabalho). A invalidade da convenção relativamente a este elemento central do seu regime impede que a cláusula 49.<sup>a</sup> seja abrangida pela extensão.

6 — Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

7 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

## 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídos da extensão o n.º 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>, a cláusula 22.<sup>a</sup>, o n.º 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>, as cláusulas 33.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>, a alínea c) da cláusula 43.<sup>a</sup>, o proémio e a alínea a) da cláusula 48.<sup>a</sup> e a cláusula 49.<sup>a</sup>

## 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.»

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (apoio e manutenção) — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz, APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas, ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais, que exercem a actividade da indústria do arroz, moagem e massas alimentícias, chocolates e afins e alimentos compostos para animais, respectivamente, e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos signatários.

2 — Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e do Sul e Ilhas, relativamente aos sectores de massas alimentícias, bolachas e chocolates e de alimentos compostos para animais.

3 — O presente CCT abrange 88 empresas, a que correspondem 1350 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

1 — Este CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2004.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula, quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do contrato colectivo de trabalho são as previstas no anexo II deste contrato.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.



2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis (aplicar prazos previstos no n.º 1 do artigo 388.º do CP), devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadro de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso e promoções

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais

a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos relativos aos seus associados, que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade, em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização, que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>;
- h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária e dirigentes das instituições de segurança social;
- i) Segurar os trabalhadores nos termos da lei;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, descontar e enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;

- l) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- m) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente, sem prejuízo do previsto na lei;

- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- i) Intervir por qualquer meio na organização dos trabalhadores dentro da empresa, desde que estes actuem em cumprimento da lei;
- j) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- k) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 40.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento se demonstrar que da mudança resulta prejuízo sério para si [substituir por texto igual ao novo do Fabril Sul].

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial, ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

5 — Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

6 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

4 — Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas suplementares, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho suplementar é obrigatório e se prolongue para além de duas horas, será assegurada ao trabalhador uma refeição.

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

6 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e IV.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até ao último dia de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da segurança social, de sócio do sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar no exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença.

3 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído ou manifestação de incapacidade para desempenhar as funções deste.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

As empresas obrigam-se a respeitar o esquema de diuturnidades aos trabalhadores que delas já beneficiam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### A) Descanso semanal e feriados

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito, competindo sempre a decisão final à entidade patronal.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Ferriados

1 — São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 200 % à sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

#### B) Férias

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Duração das férias

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal fixa as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará, nos locais de trabalho, até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou da Madeira ou no estrangeiro.

8 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada nos termos da lei, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9 — Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

10 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

12 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de férias nos termos legais.

13 — O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Subsídio de férias

1 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado para o período normal.

4 — O subsídio de férias previsto nesta cláusula não será reduzido quando haja diminuição do período normal de férias.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Indemnização por férias não gozadas

1 — A entidade patronal que por sua culpa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### C) Faltas

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 35.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias no primeiro caso, pelo menos na véspera no segundo e logo que possível quando imprevisíveis.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, durante todo o dia em que as mesmas ocorrerem;
- h) Durante cinco dias por ocasião do nascimento ou adopção de filho;
- i) Doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- k) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, mesmo que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro;
- c) As dadas nos termos das alíneas h) e j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, com os limites da lei, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 35.<sup>a</sup>, quando não se prove a vera-

cidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infração disciplinar grave.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente no exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

Nesta matéria as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

##### I — Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Extinção do posto de trabalho;
- f) Inadaptação;
- g) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

##### II — Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos, salvo nos casos em que seja acordada uma indemnização compensatória global.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo e devolvendo a compensação recebida.

6 — Exceptua-se do disposto dos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devi-

damente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

##### III — Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

##### IV — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — A cessação por iniciativa da entidade patronal por despedimento colectivo, por despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação obedece ao regime previsto na lei.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

4 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

##### V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### VI — Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Conforme previsão legal, em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não prejudica a previsão constante nos artigos 438.º e 439.º do Código do Trabalho.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

#### VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- c) Violação culposa das garantias gerais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no número anterior não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### A) Protecção da maternidade e paternidade

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras e da maternidade e paternidade

Os direitos especiais das mulheres trabalhadoras, bem como da maternidade e paternidade, são os que decorrem da lei.

#### B) Trabalho de menores

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

O trabalho de menores está sujeito ao regime que decorre da lei.

#### C) Trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da lei.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social, abono de família e regalias sociais

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Regalias sociais

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter



permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação que for praticado na empresa para o pessoal de laboração, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Infracção à disciplina

Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho e pela lei.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- 1) O processo disciplinar deve iniciar-se até 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção;
- 2):
  - a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;
  - b) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção;
- 3) O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada;
- 4) É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas;

- 5) Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

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

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

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

6 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O número anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos

limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exercer as suas funções específicas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do combustível utilizado, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo da deslocação.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da segurança social, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;
- c) A 1 dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;

d) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho suplementar. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;

e) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;

f) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 52.<sup>a</sup>;

g) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 54.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador durante o período das referidas férias será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens e ao pagamento do tempo gasto nestas para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

### CAPÍTULO XII

#### Formação profissional

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

### CAPÍTULO XIII

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — Para a execução das medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

### CAPÍTULO XIV

#### Actividade sindical

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

### CAPÍTULO XV

#### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não

poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

2 — Da aplicação do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro, não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador, nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores, cuja publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978, com alterações posteriores, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2003.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

##### Profissionais de engenharia

*Profissionais de engenharia.* — Os trabalhadores que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia em actividades, tais como investigação, projecto, produção, conservação, técnica comercial, gestão, controlo e formação profissional.

Trabalhadores abrangidos — neste grupo estão integrados os profissionais com curso superior de Engenharia, formados em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas.

##### Grau I (I-A e I-B):

- a) Executa a aplicação técnica simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos, sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo ou desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

##### Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos 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 actuar 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 projectos não tem função de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

##### Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades 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 autoridade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia e 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.

##### Grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

- c) 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 de outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

#### Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades 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 trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe normalmente entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção 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.

#### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o tra-

balho 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 objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### Trabalhadores rodoviários

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que orienta e dirige o movimento da camionagem da empresa.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, competindo-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Servente de viaturas de cargas.* — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos, recebe e distribui ao destinatário.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

*Lavador.* — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por máquinas.

*Encarregado de cargas e descargas.* — É o trabalhador que coordena e dirige no local os trabalhos de carga e descarga necessários ao serviço de transportes na empresa.

#### Técnicos de serviço social

*Técnico de serviço social.* — É o trabalhador que intervéem com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causa de ordem social, física e psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Participa na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa na definição e concretização da política de pessoal. Participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa. É vedado ao técnico de serviço social qualquer acção fiscalizadora

ou disciplinar, salvo a exercida sobre os seus subordinados.

#### Químicos

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos no domínio da química laboratorial ou industrial, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou equivalente.

*Analista físico-químico.* — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matéria-prima e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico ou das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

*Preparador.* — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises simples e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob a orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

#### Electricistas

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhadores de uma especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo, nas suas ausências, na direcção de uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

*Aprendiz.* — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Metalúrgicos

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência do seu trabalho.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa cana-

lizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos.* — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

*Pintor.* — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, e ainda por outro processo científico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, vapor, carroçaria de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução, e específica máquinas e ferramentas.

*Encarregado.* — É o trabalhador que controla e coordena directamente o chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

*Fiel de armazém metalúrgico.* — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

*Ajudante de fiel de armazém metalúrgico.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

*Bate-chapas.* — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina, de carroçaria e partes afins da viatura.

*Praticante.* — É o trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria superior.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

#### **Trabalhadores de hotelaria**

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra de produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere o dinheiro; 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 no 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 cozinha.* — Esta função será desempenhada pelo cozinheiro mais qualificado, consoante o critério adoptado nas condições específicas dos trabalhadores da hotelaria.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que 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 confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Dispenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe são solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena

ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, pratos, copos, e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos de comidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, bebidas, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Poderá preparar eventualmente pratos de carnes frias, pregos, bifanas e cachorros, sanduíches, ovos mexidos, estrelados ou omeletas, não confeccionando qualquer outro tipo de refeição. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas, cobra as importâncias dos respectivos consumos e arrecada os documentos do crédito autorizados. Executa e coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, louças e talheres; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesmas as refeições.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais, sob orientação destes.

#### **Trabalhadores do comércio e armazém**

*Praticante.* — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estagna para caixeiro.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de

praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhoria de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

*Caixeiro-viajante ou de praça.* — É o trabalhador que, 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 transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

- a) Viajante, quando exercer a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da definida para o praticista;
- b) Praça, quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes e clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, que tirocina para uma das categorias de armazém.

*Operador de empilhador.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

#### Trabalhadores da construção civil

*Servente.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de tosko ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para formar betão.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvores, capatazes ou trabalhadores.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

*Observação.* — As categorias profissionais de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, pedreiro e pintor são genericamente designadas oficiais de construção civil.

#### Trabalhadores gráficos

*Oficial gráfico.* — É o trabalhador que opera com equipamentos destinados à impressão de produtos gráficos.

*Escolhedor.* — É o trabalhador que executa serviços de escolha, contagem, selecção e embalagem dos trabalhos gráficos impressos.

*Auxiliar gráfico.* — É o trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria superior.



*Aprendiz.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

## ANEXO II

### Condições profissionais específicas

#### I — Trabalhadores do serviço social

##### A — Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

##### B — Estágio

O estágio dos técnicos de serviço social será de um ano.

#### II — Profissionais de engenharia

##### A — Condições de admissão

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a comprovação legal da suas habilitações profissionais.

2 — Os profissionais de engenharia serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar.

##### B — Provimento de vagas

No provimento de lugares para os quais se exija qualificação técnica dar-se-á obrigatoriamente preferência aos profissionais de engenharia já em serviço na empresa, se os houver, com o perfil desejado para o desempenho das funções correspondentes aos lugares a preencher.

##### C — Carreira profissional — Grau de responsabilidade

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado.

2 — Consideram-se seis graus de responsabilidade profissionais (descritos no anexo), em que o grau 1 é desdobrado em dois, 1-A e 1-B, diferenciados pelo vencimento.

3 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, é feita com base nas recomendações da FEANE (Federação Europeia das Associações Nacionais de Engenheiros).

4 — Os graus 1-A e 1-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia.

5 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

6 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

#### III — Trabalhadores químicos

##### A — Carreira profissional dos analistas físico-químicos

Um ano como estagiário, dois anos na classe 3.<sup>a</sup>, três anos na classe 2.<sup>a</sup>, findos os quais são automaticamente promovidos à 1.<sup>a</sup> classe. Os períodos de tempo indicados entendem-se como máximos.

##### B — Habilitações mínimas

Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Preparador — habilitações mínimas legais.

#### IV — Trabalhadores electricistas

##### A — Aprendizagem e promoções

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes ao fim de dois anos ou logo que completem 18 anos de idade;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.<sup>o</sup> grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.<sup>o</sup> período;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> período.

3 — Os terceiros-oficiais serão promovidos a segundos-oficiais no fim de dois anos de permanência na classe e os segundos-oficiais serão promovidos a primeiros-oficiais no fim de quatro anos de permanência na classe.

##### B — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado com a carreira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico, não deverá executá-las sem primeiro expor as suas razões.

2 — Sempre que no exercício das suas funções o trabalhador electricista corra fundados riscos de electro-

cussão tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

#### **V — Trabalhadores de comércio e armazém**

##### **A — Condições especiais de admissão**

- a) Idade mínima de 16 anos.
- b) Habilitações mínimas legais.

##### **B — Regimes especiais de promoção e acesso**

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete dois anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria, tempo que será reduzido a dois ou a um ano sempre que o trabalhador tenha permanecido, respectivamente, um ano ou dois anos na categoria de praticante.

e) Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

#### **VI — Trabalhadores de hotelaria**

##### **A — Condições de admissão**

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos de idade completos.

2 — Na admissão em igualdade de condições gerais neste CCT será dada preferência pela ordem seguinte:

- a) Aos diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Aos trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Aos trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

##### **B — Título profissional**

O documento comprovativo da carteira profissional é a carteira profissional.

Nenhum trabalhador abrangido por este contrato poderá exceder a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

##### **C — Direito à alimentação**

1 — Os trabalhadores de hotelaria não usufruem das condições gerais de subsídios de alimentação. Em sua substituição terão direito às mesmas refeições servidas e confeccionadas nos dias de trabalho efectivo.

2 — Aos trabalhadores em exercício para além das 23 horas será fornecida ceia por eles servida e ou confeccionada.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — Quando houver direito a pequeno-almoço, terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em dieta confeccionada ou em espécie.

8 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

#### **VII — Trabalhadores metalúrgicos**

##### **A — Condições especiais de admissão**

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, devendo ser directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 18 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

##### **B — Regimes especiais de promoção e acesso**

1 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou logo que completem 18 anos de idade.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

3 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

4 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> classe que completarem dois anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe ou empresa.

#### VIII — Trabalhadores da construção civil

##### Condições de admissão

1 — São condições de admissão dos trabalhadores da construção civil:

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
- b) Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

##### Promoções

1 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> são promovidos à categoria de 1.<sup>a</sup> ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

2 — Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

4 — Para efeito do disposto nas alíneas anteriores conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

5 — As entidades patronais obrigam-se, a solicitação do trabalhador, a fornecer-lhe uma declaração da qual constem a data e demais condições de admissão e actividade.

#### IX — Trabalhadores gráficos

##### A — Condições específicas de admissão

1 — Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido para o exercício de qualquer actividade gráfica o título profissional legal.

2 — A sua emissão é da única e exclusiva competência das entidades competentes e nos termos da lei.

3 — A idade de admissão mínima é de 16 anos. As habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

4 — Só podem ser admitidos trabalhadores para exercer as funções de serviço de apoio em qualquer actividade gráfica desde que tenham a idade mínima de 18 anos.

#### B — Promoções

1 — O período máximo de aprendizagem é de dois anos, findo o qual a promoção à categoria de auxiliar é automática, ou logo que completem 18 anos de idade.

2 — O trabalhador que tenha completado dois anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial.

#### X — Trabalhadores rodoviários

##### I — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir livretes de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho suplementar e para o trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos ao horário fixo.

2 — Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa, salvo extravio ou deterioração imputável ao trabalhador.

##### II — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele, em que respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em livretes de trabalho próprios, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca em menos de seis horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, doze horas.

#### ANEXO III

##### Categorias profissionais

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Chefe de vendas (com./arm.) ..... Encarregado geral de armazém (com./arm.) ..... Técnico de serviço social (SS) .....	600
II	Encarregado electricista (ele.) ..... Encarregado (metalúrgico) (met.) .....	565,50

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
III	Analista principal ..... Caixeiro encarregado (com./arm.) ..... Encarregado de armazém (com./arm.) ..... Chefe de equipa (met.) ..... Chefe de equipa (ele.) ..... Chefe de movimento (rod.) .....	538,50
IV	Inspector de vendas (com.) ..... Preparador de trabalho (met.) ..... Analista físico-químico de 1. <sup>a</sup> (qui.) .....	529
V	Encarregado (CC) ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (ele.) ..... Chefe de cozinha (hot.) ..... Encarregado de refeitório (hot.) ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Fiel de armazém (met.) (a) ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (met.) ... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Oficial gráfico de 1. <sup>a</sup> (gra.) .....	514
VI	Motorista de pesados (rod.) ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Caixeiro-viajante e de praça sem comissões (com./arm.) ..... Fiel de armazém (com./arm.) (b) ..... Promotor/prospector de vendas sem comissões ..... Vendedor especializado sem comissões ... Demonstrador (com./arm.) ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> (hot.) ..... Analista físico-químico de 2. <sup>a</sup> (qui.) ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (CC) .....	499
VII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (ele.) ..... Encarregado de cargas e descargas (gar.) ... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) ... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (met.) ... Pintor de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Oficial gráfico de 2. <sup>a</sup> (gra.) .....	477
VIII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> (com./adm.) ..... Conferente (com./arm.) ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> (hot.) ..... Fiel de armazém (com./arm.) ..... Motorista de ligeiros .....	473
IX	Oficial de 3. <sup>a</sup> (ele.) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (met.) ... Pintor de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Analista físico-químico de 3. <sup>a</sup> (qui.) ..... Oficial gráfico de 3. <sup>a</sup> (gra.) .....	431,50

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
X	Ajudante de motorista (rod.) ..... Lubrificador (rod.) .....	427,50
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Operador de empilhador (com./arm.) .... Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) ..... Promotor/prospector de vendas com comissões (com./arm.) ..... Vendedor especializado com comissões (com./arm.) ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (hot.) ..... Dispenseiro (hot.) ..... Empregado de balcão (hot.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Preparador (qui.) ..... Estagiário gráfico (gra.) .....	407
XII	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ... Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) ..... Embalador (com./arm.) ..... Servente (CC) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (ele.) ..... Lavador (rod.) ..... Servente de viaturas de carga (rod.) ..... Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) ..... Empregado de refeitório ou cantina (hot.) ..... Servente (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano com aprendizagem (met.) ..... Escolhedor (gra.) .....	396
XIII	Caixeiro ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (com.) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (ele.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano com aprendizagem (met.) ..... Auxiliar gráfico do 1. <sup>o</sup> biénio (gra.) .....	368
XIV	Ajudante de electricista (ele.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano sem aprendizagem (met.) .....	367,50
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) ..... Praticante de caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (met.) ..... Aprendiz (hot.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (ele.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (gra.) .....	367
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) ..... Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ..... Aprendiz (CC) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (ele.) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (met.) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (gra.) .....	366,50

(a) Esta categoria só será obrigatória nas empresas que tenham ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores metalúrgicos.  
(b) Fiel de armazém com funções de coordenação.

## ANEXO III-A

**Tabela de salários para profissionais de engenharia**

Grupos profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Grau I-A .....	652
Grau I-B .....	693
Grau II .....	790,50
Grau III .....	917,50
Grau IV .....	1 084,50
Grau V .....	1 226
Grau VI .....	1 397,50

Lisboa, 17 de Janeiro de 2005.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacéutica, Petróleo e Gás:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

### Declaração

Para os devidos efeitos se publica a lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004.)

12 de Janeiro de 2005.

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis*.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005. — Pela Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — João Silva.*

Depositado em 3 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o registo n.º 29/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Sul).**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste contrato é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos respectivamente 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas respectivamente nos n.ºs 2 ou 3 desta cláusula.

5 — Por «denúncia» entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 6.

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 2004 e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

10 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

## CAPÍTULO II

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 10.<sup>a</sup>, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como

tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção do da remuneração.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — 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 efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços urgentes e essenciais.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — A secção sindical de empresa é o conjunto dos trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1 e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção nas hipóteses previstas nos n.ºs 2 e 3.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação recebida pela entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

7 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalho referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

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

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

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores. Os delegados sindicais, na distribuição dos documentos referidos, não perturbarão a normal laboração da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados.

2 — Será permitida a entrada dos membros das direcções dos sindicatos, ou seus representantes devidamente credenciados, nas instalações da empresa sempre que no exercício das suas funções o solicitarem com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — No exercício das suas funções sindicais, os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa.

4 — Salvo o estipulado na cláusula 28.<sup>a</sup>, os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais, designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste contrato varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 15 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 16 a 29 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 30 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Com mais de 100 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados.

3 — Com vista ao início do exercício das funções sindicais, as direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as fun-

ções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores, ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer ou investigar, nas condições que vierem a ser fixadas por lei, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho e outras sobre os trabalhadores;
- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, quando forem solicitados;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantil, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas suplementares ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem, fora do horário normal de trabalho, reunir-se com a entidade patronal sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo nos casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Crédito de horas dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, nos termos da lei e para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2 — Cada dirigente dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho, mantendo o direito à retribuição.

3 — Os trabalhadores que têm direito ao crédito de horas estipulado por esta cláusula, sempre que o pretendam utilizar, devem comunicá-lo à entidade patronal



por escrito e com a antecedência mínima de um dia, salvo em casos de urgência, em que a comunicação será efectuada nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar, devendo, em qualquer dos casos, comunicar esse facto com a antecedência possível ao seu superior hierárquico directo.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes, a fim de se proporcionar a sua promoção ou melhoria das condições de trabalho.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através das novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos neste contrato.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado de exame deve ser registado em ficha apropriada.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar o escalão ou grau profissional por este adquiridos ao serviço das empresas abrangidas por este contrato, desde que no acto de admissão o trabalhador dê por escrito conhecimento à nova entidade patronal das referidas condições.

5 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de, pelos menos, 10% do capital social da outra, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

6 — No acto de admissão deverão, pelo menos, o escalão ou grau profissional, remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar do documento escrito, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo, também por escrito. Nesse documento deverá ainda constar, de forma inequívoca, o regime de horário normal e ou por turnos em que o trabalhador irá trabalhar inicialmente e, bem assim, se ele poderá vir a mudar de regime e em que condições.

7 — Sem prejuízo do disposto na lei sobre o dever de informação, sempre que existam, deverão ser fornecidos aos trabalhadores os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão, salvo acordo por escrito em contrário.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer de junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido pelo menos na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

3 — O trabalhador readmitido para o mesmo escalão ou grau não está sujeito ao período experimental.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato anterior tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1 — Para a generalidade dos trabalhadores a admissão é sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os escalões de chefia e especialista, poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 180 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de sete dias, cessando imediatamente o trabalho, com o pagamento da retribuição, como se estivesse ao serviço até ao fim deste período.

5 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente ao período de aviso prévio em falta.

6 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

7 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores con-

dições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, se o trabalhador tiver dado conhecimento por escrito da situação ao novo empregador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Admissão e promoção para cargos de chefia

Os cargos de chefia de secções fabris passarão a ser desempenhados por trabalhadores livremente escolhidos pela empresa nos respectivos ramos industriais ou afins ou ainda devidamente habilitados em escolas técnicas nacionais ou estrangeiras.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a termo incerto, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem do documento escrito.

2 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos a termo, certo ou incerto, nos termos da lei.

2 — As admissões efectuadas em contravenção ao disposto no número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como admissões definitivas desde a data da entrada do trabalhador ao serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos mediante contrato a termo não poderão ser contratados em condições inferiores às previstas neste contrato, na parte aplicável, sendo-lhes devidas as férias e os subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado.

4 — 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 17.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é da competência e responsabilidade da entidade patronal e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos acontecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem para as profissões que o permitam e a informação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, a entidade patronal deverá, quando possível, estabelecer meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, a suas expensas.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, se realizada dentro do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais de promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior ou a grau superior dentro do mesmo escalão, ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão conta-se para efeitos de qualificação profissional, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que abrangida por este contrato.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que o trabalhador nela tenha realizado, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento em que foi ministrado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

As entidades patronais são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições

no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos relativos aos seus associados, que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar certificados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, onde constem, além do escalão profissional, a data de admissão e a respectiva retribuição, devidamente autenticadas com selo ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>;
- h) Segurar todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão inter-sindical de delegados;
- k) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- l) Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou do código deontológico aprovado pela entidade competente;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante de acto não doloso praticado no exercício das suas funções, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente

nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar o escalão ou grau profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos na actividade contratada, salvo casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador presta serviço;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 25.<sup>a</sup> a 27.<sup>a</sup> deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por nela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto neste contrato colectivo;
- k) Praticar *lockout*;
- l) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos previstos na cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por «transferência do local de trabalho» toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Havendo prejuízo sério, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa, recebendo a indemnização prevista na lei.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros como também suportará o aumento do custo da renda de habitação, salvo acordo em condições globais iguais ou superiores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com os n.ºs 2 a 5 da cláusula anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- c) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- g) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a da empresa, salvo autorização expressa desta;
- h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para serem evitados danos materiais ou pessoais.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas ou instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos dos trabalhadores com a competência que por aquela lhe for atribuída.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação e organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical de empresa, a comissão intersindical de empresa ou o sindicato, na falta destes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido para um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, entre as 12 e as 15 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato.

5 — Durante cada uma das fracções em que se encontra dividido o período de trabalho diário, os trabalhadores poderão dispor individualmente do tempo estritamente necessário à satisfação das suas necessidades fisiológicas e pausa de recuperação, tendo de orientar o desempenho das suas funções de modo a não se verificar qualquer prejuízo da laboração normal da sua secção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

2 — Os turnos serão organizados nos termos da lei e, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No regime de três turnos, a sobreposição só é admitida pelo tempo indispensável a uma ordenada ren-

dição e à execução de tarefas necessárias e imprescindíveis à laboração normal programada, ouvindo-se os delegados sindicais sempre que as circunstâncias o permitam.

4 — A duração média de trabalho efectivamente prestado em regime de laboração contínua, calculada sobre um período máximo de cinco semanas, não poderá ultrapassar os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

5 — No regime de três turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora, será contado como tempo de trabalho efectivo.

6 — No regime de dois turnos rotativos, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se a empresa assegurar sem sobrecarga de trabalho para os restantes trabalhadores a substituição do trabalhador durante o intervalo para refeição ou descanso.

7 — A entidade patronal obriga-se a afixar a escala de turnos, devidamente visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor.

8 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos. Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído, à entidade patronal e por esta aceites, com a antecedência de vinte e quatro horas do início de turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Qualquer trabalhador que comprove, através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina de trabalho e do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará, sempre que possível, ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço efectivo em regime de turnos poderá passar ao regime de horário normal se, por acordo da empresa com os delegados sindicais ou a comissão sindical da empresa, for reconhecida essa possibilidade.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do presente contrato pode ser imposto contra a sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se, no acto de admissão, tiver dado o seu acordo, por escrito, à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime ou se tal constar nas informações referidas no n.º 7 da cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se «trabalho suplementar» o prestado fora do horário normal de trabalho.

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

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, desde que este esteja impedido de utilizar o transporte normal, ou se este tiver uma cadência superior a uma hora. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e em dia de descanso complementar ou feriado, nos 90 dias seguintes, sempre sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

4 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte nas condições previstas no n.º 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder:

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se «nocturno» o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se, também, «nocturno» o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções correspondentes a uma

categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados no período de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria superior, nas condições do número anterior.

3 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto no caso previsto na parte final do número seguinte, com a necessária adaptação.

4 — Terminado o impedimento e verificando-se a caducidade do contrato com o substituído, o substituto passará à categoria daquele, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a sua substituição, a menos que a entidade patronal, ouvidos os trabalhadores da secção, reconheça a inaptidão para o preenchimento definitivo do lugar.

## CAPÍTULO VI

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada profissional. Na falta desta definição, entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

3 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se «pequenas deslocações», para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

1:

- a) Ao pagamento das despesas dos transportes na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local habitual do trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem;

c) Ao pagamento calculado como horas suplementares do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui ao cômputo anual de horas suplementares;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo coeficiente 0,24 sobre o preço do combustível utilizado, quando o trabalhador utilize a sua própria viatura.

2 — Em alternativa ao disposto nas alíneas do número anterior, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar num montante global, a título de ajudas de custo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se «grandes deslocações em serviço» as não compreendidas na cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaporte e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula 40.<sup>a</sup>:

- a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte em serviço, no local, alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação, devidamente documentados;
- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares de tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui no cômputo anual de horas suplementares;
- d) No continente, ao pagamento das despesas de transporte de e para o local habitual de descanso quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- e) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme alínea d) da cláusula 39.<sup>a</sup>;
- f) Ao pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou doença grave do cônjuge, companheiro(a), filhos ou pais.

2 — Os pagamentos referidos nas alíneas b) a e) do número anterior poderão ser substituídos por um montante global, a título de ajudas de custo, se nisso acordarem a entidade patronal e o trabalhador.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida até à chegada ao local de trabalho.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos de doença**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá o direito às regalias previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> e terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, é obrigado a avisar no mais curto lapso de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grandes deslocações, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Inactividade do pessoal deslocado**

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Local de férias dos trabalhadores deslocados**

Sempre que os trabalhadores deslocados gozem férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhes-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual desde que, após o gozo de férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período de tempo não inferior a seis meses.

## CAPÍTULO VII

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações mínimas, constantes do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a remuneração por trabalho suplementar, o subsídio de turno, os abonos para falhas, a remuneração especial por trabalho nocturno, bem como quaisquer gratificações suplementares concedidas pela entidade patronal.

4 — Fará parte dos subsídios de férias e de Natal, além da retribuição, a média mensal do subsídio de turno dos últimos 12 meses, salvo se tiver trabalhado em regime de turnos, pelo menos, 6 meses, caso em que será considerada, para os mesmos efeitos, a média desses meses.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectivos escalão ou grau profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde relativas ao trabalho normal; horas suplementares, trabalho em dia de descanso semanal, complementar ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber, bem como informação sobre o seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do serviço de prevenção**

1 — Quando tal se justifique e haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, pode ser criado um serviço de prevenção, para substituição de trabalhadores que, inesperadamente, falem ao serviço.

2 — Esse acordo, a existir, deverá prever a remuneração dos trabalhadores que forem abrangidos por esse serviço de prevenção.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 175% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, valor em que está incluída a retribuição especial de trabalho nocturno.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração normal de trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 300% sobre a retribuição normal.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal é considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição.

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 à entidade patronal e sem prejuízo de prática mais favorável na empresa.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) € 39, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de 2 turnos rotativos, não se prolongando o período de laboração para além das 2 horas;
- b) € 60, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de 3 turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos ou feriados;
- c) € 69, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de 3 turnos rotativos e de laboração contínua.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devido a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos rotativos, nos mesmos termos em que for devida a respectiva remuneração.

3 — Os subsídios referidos no n.º 1 incluem a remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

4 — Sempre que seja efectuado trabalho em regime de turnos rotativos a título temporário, o trabalhador terá direito ao subsídio respectivo, de montante proporcional.

5 — Quando o trabalhador mude de regime de turnos rotativos para o regime de horário normal ou de regime de 3 turnos rotativos para o regime de 2 turnos rotativos mantém o direito ao subsídio de turno que vinha recebendo desde que a mudança se verifique por razões alheias à sua vontade e tenha prestado serviço nesse regime durante, pelo menos, três anos seguidos ou interpolados, desde que, neste último caso no prazo máximo de quatro anos, se perfaça, pela soma dos períodos interpolados, num total de três anos.

6 — Não são abrangidos pelo disposto no número anterior os trabalhadores que ocasionalmente realizam trabalho em turnos nas empresas que, normalmente, não laboram em regime de turnos.

7 — Verificando-se o disposto no n.º 5, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização da remuneração certa mínima mensal, este seja igual ou superior ao valor da soma da remuneração certa mínima fixada no presente contrato com o subsídio de turno.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Refeitório e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas deverão por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de 4,10 e por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de participação de valor equivalente.

3 — O subsídio referido no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição e desde que o período em falta seja justificado.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho — Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso comple-



mentar, sem prejuízo dos dias como tal previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, o dos trabalhadores dos serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares reparadores e seus acompanhantes que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores e dos guardas e porteiros.

3 — Quando o trabalho for prestado no regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham em cada período de cinco semanas seguidas uma média de dois dias de descanso consecutivos por cada cinco de trabalho, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Ferriados

1 — São considerados feriados obrigatórios para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato as seguintes:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — No regime de laboração contínua, quando os feriados coincidam com os dias de descanso, esses feriados serão gozados no 1.º dia útil que se lhe seguir.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de 22 dias úteis, salvo o eventual acréscimo previsto na lei.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente a que digam respeito.

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de serviço, no máximo de 20 dias úteis.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo interesse em contrário do trabalhador.

5 — A época de férias, destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Em caso de desacordo, cabe à entidade patronal marcar as férias mas, neste caso, apenas dentro do período estabelecido no número anterior.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas em 2 períodos, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência.

8 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

9 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

Salvo os casos previstos na cláusula 59.<sup>a</sup> e no n.º 4 da cláusula 67.<sup>a</sup>, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias se tal for possível, ou o triplo da retribuição se não for possível gozá-las.

2 — Sendo possível o gozo das férias no decurso do ano civil em que deverão ser gozadas, o trabalhador comunicará à entidade patronal, por escrito, que pretende gozá-las e receber o dobro da indemnização.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Regime especial de férias

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal substituir o regime de férias fixado na cláusula 56.<sup>a</sup> pelo encerramento total

ou parcial dos serviços da empresa, até 22 dias úteis, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — A adopção do regime previsto no número anterior deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores interessados até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas. Em caso de desacordo, cabe à entidade patronal marcar as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo. A empresa reserva-se o direito de confirmar a situação da doença.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até a acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O novo período de férias será marcado de acordo com o n.º 5 da cláusula 56.<sup>a</sup>, podendo no entanto ser gozado, por indicação médica, logo que acabe o período de doença.

5 — Se, na data indicada para início de férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, recebê-lo na data indicada para início das férias, se assim o desejar. O trabalhador receberá porém as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da ces-

sação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa e ou por telefone.

3 — As faltas previstas no número anterior deverão ser comunicadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo caso de força maior, em que serão comunicadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 6.<sup>a</sup>, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal. Este impresso é fornecido pela empresa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, e irmão ou cunhados, ou ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- e) Impossibilidade de prestação de trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- f) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) Ausência dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste contrato;
- h) Ausência dos candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da lei;
- j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- l) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, precedido de autorização da entidade patronal;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

3 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua manifesta insuficiência, implica a não justificação das faltas.

4 — O regime para o casamento aplica-se às situações fácticas, publicamente notórias, desde que o trabalhador comunique à entidade patronal o nome do/a companheiro/a a quem serão atribuídos os direitos previstos nesta cláusula, excluindo, neste caso, o cônjuge legítimo, se o houver e seus familiares.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas e) por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e l) da cláusula 65.<sup>a</sup>, as faltas dadas ao abrigo da alínea g) da mesma cláusula na parte em que excederem os créditos de horas previstos na cláusula 10.<sup>a</sup> e ainda as que por lei sejam como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias.

3 — Exceptuam-se ainda as faltas dadas nos termos do disposto na alínea h) da cláusula anterior, que conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos, com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Consequência de faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitem, se o trabalhador expressamente assim o preferir.

4 — O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO X

### Regime disciplinar

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar segue o regime previsto na lei.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Esta matéria reger-se-á pelo disposto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação.

2 — A entidade patronal deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem a justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade patronal e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade patronal.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decre-

tada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º do Código do Trabalho, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II do mesmo Código.

8 — A entidade patronal não pode opor-se à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

9 — É ainda aplicável o disposto no artigo 98.º da Regulamentação do Código do Trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo havendo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — É também válido o contrato de trabalho celebrado com menores que não tenham completado 16 anos de idade ou não tenham concluído a escolaridade obrigatória, se houver autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — A entidade patronal deverá, na medida das possibilidades, evitar que os menores prestem trabalho em condições que possam prejudicar o seu normal desenvolvimento.

5 — Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores com idade inferior a 16 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas, enquanto os menores com idade igual ou superior a 16 anos não podem prestar trabalho antes das 7 e depois das 22 horas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Os direitos especiais dos trabalhadores-estudantes são os que decorrem do estatuto do trabalhador-estudante previsto na lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número de trabalhadores

ao seu serviço o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos de onde constem as normas de organização do trabalho, a cujo conteúdo deve dar publicidade, afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho.

2 — O regulamento interno só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social e outras regalias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente, assistência médica ou medicamentosa

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção cujo montante corresponderá ao diferencial entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença, não podendo essa subvenção exceder 25% da retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa.

2 — A subvenção prevista no número anterior pode deixar de ser atribuída se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado pelo médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro.

3 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição da subvenção mencionada no n.º 1 cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A entidade patronal fica obrigada a pagar os custos de medicamentos comparticipados prescritos ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela segurança social e durante o período máximo de seis meses em cada ano civil, contados a partir da primeira receita.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente

1 — Salvo o disposto no n.º 5, a entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador que contraia ao seu serviço incapacidade permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio complementar igual à diferença entre a retribuição total que este receberia se estivesse ao serviço e  $\frac{1}{12}$  da pensão anual arbitrada em razão desses acidentes ou doença, embora o trabalhador possa receber por remissão a indemnização total.

2 — Se o trabalhador for deslocado, ouvidos os delegados sindicais, para outro posto de trabalho, de igual ou superior categoria, onde exerça com plena eficiência as funções a ele inerentes, a entidade patronal é obrigada a satisfazer-lhe a retribuição total correspondente a essa categoria.

3 — Se além da pensão por redução da sua capacidade de trabalho, proveniente do seguro em acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador receber qualquer indemnização, exclusivamente devido à sua deficiência física, essa indemnização não é levada em conta para efeitos do n.º 1.

4 — A retribuição referida no n.º 1 será sempre actualizada para o valor mínimo de salário de categoria que o trabalhador tinha à data em que a incapacidade for contraída.

5 — A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física, desde que possível.

6 — O trabalhador que passe à situação de reforma, em virtude de a incapacidade ser total ou permanente, terá direito a um subsídio complementar igual à diferença entre a remuneração mínima correspondente à sua categoria profissional de  $\frac{1}{12}$  da soma das pensões anuais de incapacidade e invalidez ou velhice que lhe forem atribuídas, sem prejuízo do estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

7 — O trabalhador é obrigado a requerer a reforma, logo que tenha possibilidades de o fazer, sob pena de lhe ser suspenso o subsídio complementar estabelecido nesta cláusula.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, pagando o diferencial entre esta e a comparticipação da companhia seguradora ou o subsídio da segurança social.

2 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa.

3 — A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

As entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor sobre saúde, higiene e segurança no trabalho nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Doenças súbitas

À entidade patronal compete estabelecer esquemas de comunicação e vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos, de forma que possam ser detectadas o mais rapidamente possível doenças súbitas.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

## CAPÍTULO XIV

### Questões gerais e transitórias

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Convenção revogadas

Este contrato colectivo de trabalho implica a substituição dos instrumentos de regulamentação colectiva actualmente aplicáveis aos sectores do seu âmbito, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1977, e última alteração no n.º 44, de 29 de Novembro de 2003.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Casos omissos

Aos casos omissos deste contrato aplicam-se as disposições legais vigentes.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Chefia do nível I.* — Pessoal chefiando com bons conhecimentos das instalações e processos de fabrico, que elabora e coadjuva na elaboração de planos de fabrico e controla a sua execução. Pode depender dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

*Chefia do nível II.* — Pessoal chefiando responsável pelo acompanhamento de unidades de fabrico e ou pelo funcionamento de serviços de apoio durante o período de trabalho, garantindo o cumprimento dos programas de produção, dependendo directamente dos quadros dirigentes e ou de pessoal de chefia do nível I.

*Chefia do nível III.* — Trabalhador investido na chefia e coordenação do grupo de trabalhadores em que participa, em fábricas ou em serviços de apoio, coadjuvando os profissionais de chefia de nível I e nível II, de que depende.

*Especialista.* — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

*Especializado.* — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

*Semiespecializado.* — Funções de execução, totalmente planificadas ou definidas, de carácter permanentemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

*Não especializado.* — Tarefas simples, diversas, normalmente não especializadas, totalmente determinadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que fazem exclusivamente funções de serventes e de auxiliares de limpeza.

## ANEXO II

### Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefia I .....	606,50
II	Chefia II .....	576,50
III	Chefia III .....	554
IV	Especialista .....	535
V	Especializado .....	514
VI	Semiespecializado .....	478
VII	Não especializado .....	451,50

Lisboa, 17 de Janeiro de 2005.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo em Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 3 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o registo n.º 30/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outra e texto consolidado.**

1 — A presente convenção destina-se a rever a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1996, 1, de 8 de Janeiro de 2000, 5, de 8 de Fevereiro de 2003, e 12, de 29 de Março de 2004.

2 — Esta convenção aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Osteopatas, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

3 — A revisão referida no n.º 1 apenas altera as matérias da CCT constantes das cláusulas 2.ª e 35.ª e do anexo II, seguintes, mantendo-se as demais disposições nos termos do texto consolidado anexo.

4 — A presente convenção abrange 235 associados empregadores da Associação Nacional de Osteopatas e 458 trabalhadores dos 1354 associados do Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

5 — A presente convenção vigorará nos termos e para os efeitos legais, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

**Cláusula 2.ª**

- 1 — .....
- 2 — As tabelas salariais e a cláusula referente à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.
- 3 — .....
- 4 — .....

- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

**Cláusula 35.ª**

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de € 4,18 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração (euros)
1	Osteopata (com mais de dois anos) .....	698,39
2	Osteopata (com menos de dois anos) ..... Massagista de recuperação (com mais de dois anos) ..... Contabilista/técnico de contas ..... Técnico auxiliar de fisioterapia (com mais de dois anos) .....	559,47
3	Massagista de recuperação (com menos de dois anos) ..... Assistente de consultório ..... Técnico auxiliar de fisioterapia (com menos de dois anos) ..... Estagiário de massagem (2.º ano) ..... Motorista de ligeiros ..... Escriturário .....	445,43
4	Estagiário de massagem (2.º ano) ..... Empregado de serviços externos ..... Trabalhador de limpeza .....	393,72

Lisboa, 20 de Janeiro de 2005.

Pela ANO — Associação Nacional de Osteopatas:

*José Benitez Campos*, presidente.  
*Dulce Maria Soares Celorico Nunes Baptista*, secretária.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas:

*Maria de Jesus Barroca Garcia*, presidente.  
*Celina Maria Monteiro Martins*, secretária.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito e área**

1 — A presente convenção colectiva (CCT) obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Osteopatas, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e que tenham trabalhadores ao seu serviço, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao serviço dos associados da Associação Nacional de Osteopatas represen-

tados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a extensão desta CCT, por alargamento do âmbito, a todas as entidades patronais que em território nacional se dediquem à prestação de serviços de osteopatas, massagistas e demais terapeutas manuais ou manipulativos e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

4 — Durante a vigência da presente CCT, a ANO fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 30 dias, ao SIMAC qualquer alteração à relação das entidades patronais nele inscritas, nomeadamente mudança de domicílio profissional/sede, nova admissão ou desistência, com a indicação da data em que se tenha verificado tal alteração.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3 — O período de vigência desta CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6 — A falta de resposta ou de contraproposta no prazo fixado legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

7 — As negociações iniciar-se-ão no 1.º dia útil posterior ao do termo do prazo referido no número anterior.

## CAPÍTULO II

### Admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pela presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

3 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

4 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

- a) Em qualquer vaga existente deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;
- b) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;
- c) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões que se passam a descrever, e respectivas categorias indicadas no anexo I, são as seguintes:

- 1) Osteopata — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros;
- 2) Massagistas de recuperação — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — O empregador deverá proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional, reciclagem e aperfeiçoamento adequadas à sua qualificação e de acordo com as necessidades do empregador.

2 — O trabalhador tem o dever de frequentar cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais quando proporcionados pelo empregador, sendo obrigatória a frequência dos mesmos quando ocorram durante o período normal de trabalho.

3 — Ao trabalhador deverá ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — A formação contínua deverá abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % dos trabalhadores com contrato sem termo ou a termo cuja duração atinja 18 meses.

5 — Os cursos mencionados serão realizados, preferentemente, em cooperação com o sindicato outorgante.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo só é admitida para a satisfação de necessidades temporárias da



empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nomeadamente nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo de apreciação da licitude do despedimento, ou que se encontre em situação de licença sem retribuição;
- b) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- c) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- d) Actividades sazonais;
- e) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e de carácter não duradouro;
- f) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- g) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação de termo.

3 — A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para contratos de trabalho a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal, quer haja lugar a ratificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda officiosamente, poderá a comissão paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente CCT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerente.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar certificados, quando solicitados pelos trabalhadores, onde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- c) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social ou outras de natureza similar;
- d) Promover e dinamizar a formação adequada aos trabalhadores no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho no decurso da vigência do respectivo contrato de trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e os riscos envolvidos;
- e) Assegurar a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador;
- f) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua e a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas da presente CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Utilizar correctamente e zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo o desgaste normal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Devolver à entidade patronal toda a indumentária e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos;
- g) Cooperar com o empregador para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as respectivas normas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições na forma devida;
- f) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nas cláusulas 11.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Forma e elemento do contrato

1 — O contrato de trabalho em qualquer das suas espécies será obrigatoriamente reduzido a escrito por ambas as partes no acto da contratação e dele devem constar a designação das partes, a categoria profissional, a data do início do contrato, o período de experiência, o local de prestação do trabalho, o horário do trabalho e a remuneração.

2 — O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por esta CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial, nos termos da lei, quando a natureza das tarefas o justifique ou quando haja conveniência do trabalhador e da entidade patronal

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 3, 4 e 5, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximos e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva acrescida de 100 %.

3 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

$Rm$  = retribuição mensal total;  
 $N$  = período normal de trabalho semanal.

4 — O trabalho suplementar é obrigatoriamente registado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

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

2 — A transferência definitiva de trabalhadores para outro local de trabalho está sujeita a acordo prévio

escrito, salvo se a alteração resultar da mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço.

## CAPÍTULO V

### Suspensão semanal e feriados

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será o que resultar do seu horário de trabalho e da lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

3 — 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 20 dias úteis; 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, o trabalhador pode usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — A duração do período de férias é aumentada nos termos previstos no artigo 213.º do Código do Trabalho.

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9 — A prova de situação de doença prevista no n.º 8 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Domingo de Páscoa;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito.

3 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

Para efeitos desta CCT, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, as seguintes:

- a) As dadas pela altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes no 1.º grau na linha recta;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;
- f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

g) As ausências não superiores a quatro horas por trimestre, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Comunicações e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descontos nas faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho por esta CCT ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo II.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total líquido, além dos elementos referidos no número anterior.

4 — A retribuição mensal deve ser feita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, pago até ao dia 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.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de € 4,18 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

## CAPÍTULO VII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

## CAPÍTULO VIII

### Do poder disciplinar

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — O procedimento disciplinar deverá iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b) e c).

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior responsabiliza a entidade patronal por violação das leis de trabalho e dá direito a o trabalhador visado ser indemnizado nos termos gerais de direito.

## CAPÍTULO IX

### Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Comissões de trabalhadores

Os trabalhadores poderão criar comissões de trabalhadores, nos termos da lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro

horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- 1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutem sobre os trabalhadores quer sobre o ponto de vista económico quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;
- 2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito a serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;
- 3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- 4) Visar os mapas de quotização e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês.

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 efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

## CAPÍTULO X

### Das disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos

sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor desta CCT e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por eles abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva e outras regalias pecuniárias.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doente, sinistrado ou de licença sem retribuição.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Indumentária, materiais e aparelhos**

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — Os materiais, equipamentos e aparelhos necessários ao desempenho de cada função são também encargo da entidade patronal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores sinistrados**

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho

ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor da presente CCT, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministro do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito de voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério de Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir dessa data, parte integrante da CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

9 — Incumbe à comissão paritária o exercício de funções de mediação e tentativa de conciliação nos litígios entre entidades empregadoras e trabalhadores abrangidos pela presente convenção, nos termos previstos na cláusula 51.<sup>a</sup>

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Mecanismos de mediação e conciliação

1 — Em caso de litígios emergentes de contratos de trabalho, poderá qualquer das partes requerer a mediação da comissão paritária, para efeitos de uma conciliação.

2 — As partes estão obrigadas a comparecer à tentativa de conciliação designada pela comissão paritária, a qual se realizará no prazo de 30 dias após o requerimento para a sua intervenção para efeitos de conciliação.

3 — O disposto nos números anteriores não obsta a que qualquer das partes, não sendo atingida uma conciliação, recorra aos tribunais de trabalho para resolução dos litígios.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de € 10 a € 25 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de € 100 a € 1000.

3 — O trabalhador que não cumpra o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, n.º 2, não comparecendo à tentativa de conciliação em processo requerido pela entidade empregadora, será punido com a multa de € 15.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar menos regalias, baixa de categoria ou classe ou quaisquer prejuízos relativamente ao regime da lei geral.

2 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Grupo I — Pessoal técnico e altamente qualificado

*Osteopata.* — É o trabalhador que avalia o estado de postura global do assistido fundamentando-se na disfunção somática, que é o elemento de base sobre o qual se apoia o diagnóstico e o tratamento osteopático. Utiliza manobras específicas para observar os processos de alterações à mobilidade da arquitectura esquelética e técnicas manuais específicas conhecidas por manipulações osteopáticas para recuperar o movimento.

#### Grupo II — Pessoal técnico auxiliar

*Massagista de recuperação.* — É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar de lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos. Ensina o assistido a fazer certos exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outro tipo de tratamento, como banhos de vapor, calores húmidos, parafangos e electroterapia.

#### Grupo III — Pessoal administrativo e auxiliar

*Assistente de consultório.* — É o trabalhador que executa trabalhos auxiliando o osteopata, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone; marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos necessários à consulta.

*Contabilista/técnico de contas.* — É o trabalhador que 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 actividade 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 a 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 empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos;



escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que conduz veículos automóveis ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza de veículos, verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

**Empregado de serviços externos.** — É o trabalhador que efectua normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração (euros)
1	Osteopata (com mais de dois anos) .....	698,39
2	Osteopata (com menos de dois anos) .....	559,47
	Massagista de recuperação (com mais de dois anos) .....	
	Técnico auxiliar de fisioterapia (com mais de dois anos) .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
3	Massagista de recuperação (com menos de dois anos) .....	445,43
	Assistente de consultório .....	
	Técnico auxiliar de fisioterapia (com menos de dois anos) .....	
	Estagiário de massagem (2.º ano) .....	
	Motorista de ligeiros .....	
4	Escriturário .....	393,72
	Estagiário de massagem (2.º ano) .....	
	Empregado de serviços externos .....	
	Trabalhador de limpeza .....	

Lisboa, 10 de Janeiro de 2005.

Pela ANO — Associação Nacional de Osteopatas:

*José Benítez Campos*, presidente.  
*Dulce Maria Soares Celorico Nunes Baptista*, secretária.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas:

*Maria de Jesus Barroca Garcia*, presidente.  
*Celina Maria Monteiro Martins*, secretária.

Depositado em 2 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o n.º 27/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a ETI — EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A., cujas actividades principais são a prestação de serviços de desenvolvimento de *software* e simulação aeronáutica, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante, SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

2 — É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3 — Por decisão da empresa, este AE pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano, sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto a produção de efeitos.

2 — As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa vigorarão pelo prazo de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

##### Cláusula 3.ª

##### Denúncia

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

### CAPÍTULO II

#### Contrato de trabalho

##### Cláusula 4.ª

##### Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da ETI.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Idade e habilitações

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — Na admissão, a ETI atenderá, entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos, à formação profissional dos trabalhadores a admitir e à sua experiência comprovada.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente chefias e quadros superiores;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho e regulamentos internos

1 — Os termos da prestação de trabalho é da competência da ETI, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Na definição de novos regulamentos e ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, serão ouvidos previamente os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4 — As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente a função ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — A lista das categorias profissionais ou funções será objecto, posteriormente, de um anexo a este AE, a negociar entre as partes.

3 — A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4 — Quando o interesse da empresa o exija, pode a ETI encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Posto de trabalho — Mudança

1 — Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objectivo.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativos da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores, a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecido ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5 — Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A ETI e os trabalhadores devem no exercício da sua actividade actuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Deveres da ETI

São nomeadamente deveres da ETI:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, 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) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Deveres do trabalhador

1 — São nomeadamente deveres do trabalhador:

- 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 a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Garantias do trabalhador

É proibido à ETI:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO V

### Formação profissional

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1 — A ETI promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos

trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional, nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;
- b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;
- d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;
- e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Organização da formação

1 — A ETI elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2 — O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3 — Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as acções de formação profissional a realizar.

4 — Anualmente será elaborado um relatório sobre as acções de formação realizadas e o número de formandos, de que será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5 — Haverá registo das acções de formação internas frequentadas por cada trabalhador e a ETI emitirá o respectivo certificado de participação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Participação em acção de formação

1 — O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenha sido indicado.

2 — O tempo destinado à frequência de acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que o trabalhador não aduza motivo atendível.

3 — Para a frequência do curso, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

4 — Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim do curso, os dias de descanso não gozados.

5 — Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional que a lei ou a ETI reconheça como necessários ao exercício da respectiva actividade.

6 — As despesas extraordinárias resultantes das acções de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa são da responsabilidade desta. Poderá haver, contudo, repartição de custos entre a empresa e o trabalhador para o desenvolvimento de determinadas acções de formação.

7 — Poderão ser estabelecidos, entre a ETI e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação no caso da participação em acções de formação que envolvam custos elevados.

8 — Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE e na lei durante as acções de formação profissional.

9 — A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade a distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao *e-learning*.

## CAPÍTULO VI

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O períodos normais de trabalho não podem exceder os actualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, excepto nos casos de flexibilidade de horário.

2 — Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho, poderá, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, ser fixada em termos médios a duração do trabalho, com respeito pelo definido no Código do Trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Compete à ETI, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2 — Na ETI praticar-se-ão horários de trabalho regulares.

3 — As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

4 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal com-

plementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.

5 — A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, excepto nos casos justificados.

6 — Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de onze horas.

7 — Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

8 — Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela ETI de prestar trabalho nesse dia.

9 — Mediante acordo entre a ETI e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis horas.

10 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a ETI, na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos, com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2 — A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando convocados para trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

3 — Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, 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 efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora das instalações da ETI, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (isenção de horário de trabalho total);
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana (isenção de horário de trabalho parcial);
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e dias de descanso complementar nem o período mínimo de descanso diário.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Nos termos da lei, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — A realização de trabalho suplementar carece de autorização prévia e expressa das chefias.

3 — O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito por trabalhador a duzentas horas por ano.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos, ou por acordo entre a ETI e o trabalhador até ao 60.º dia seguinte.

2 — Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado por período inferior a três horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100% do valor da hora base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade no sentido do seu gozo.

## CAPÍTULO VII

### Feridos, faltas e férias

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, na ETI observar-se-á o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e, bem assim, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;

Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente 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) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 anterior.

5 — As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

2 — A ETI poderá, atendendo à natureza da actividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa pelo período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

4 — Durante o encerramento, previsto no n.º 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

5 — Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo, de 10 dias úteis seguidos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei.

2 — A partir de 2005, a duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de faltas;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três dias ou seis meios dias de faltas.

3 — Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4 — No caso das férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a ETI e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 15 dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.

5 — Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo cuja duração seja igual ou superior a um ano são aplicáveis os números anteriores.

6 — Os trabalhadores vinculados por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Remuneração

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição e forma de pagamento

1 — A retribuição mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal;
- b) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de função.

As prestações indicadas nas alíneas b) e seguintes apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

2 — Não se consideram retribuições, designadamente, os subsídios de refeição, quando a ele houver lugar, e de transporte, as ajudas de custo, a remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.

3 — A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

4 — A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

5 — A ETI entregará, mensalmente, ao trabalhador documento de onde constem o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias, subsídios de férias e de Natal

1 — O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 30 de Junho.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerada com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50% da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75% da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100% da retribuição a partir das 21 horas e 30 minutos.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125%.

4 — Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário nocturno.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário

1 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho total, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 21% da remuneração base mensal enquanto mantiverem esse regime.

2 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho parcial, alargando a sua prestação de trabalho por mais duas horas e trinta minutos semanais, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 10% da retribuição base mensal enquanto mantiverem esse regime.

3 — O subsídio de isenção de horário de trabalho poderá ser integrado na remuneração base mensal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição em serviço

É atribuído um subsídio de refeição por cada dia efectivo de trabalho.

### CAPÍTULO IX

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A ETI garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Objectivos e princípios fundamentais

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Obrigações da ETI para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho, a ETI deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na concepção das instalações e dos locais e nos 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 protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da ETI a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção 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 ETI, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção 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 adoptadas 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) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção 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.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da ETI relativas a esta matéria;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela ETI, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene 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 actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- 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, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A ETI proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequadas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco.

2 — A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente, 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) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Outras, sempre que se justifique.

3 — Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adoptar 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.

## CAPÍTULO X

### Disposições diversas

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela ETI, serão custeados por esta, que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2 — Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do País por um período de tempo igual ou superior a seis meses.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de trabalho

1 — A ETI poderá exigir o uso de equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela ETI, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizadas pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores serão responsáveis, perante a ETI, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Desconto mensal da quota sindical

A ETI procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A ETI manterá na sua sede, em Lazarim, Caparica, um serviço de refeitório disponível para todos os seus trabalhadores.

2 — Nos casos em que o refeitório esteja encerrado, os trabalhadores que se encontrarem ao serviço efectivo terão direito à compensação dos custos com refeições, tendo como valor mínimo o abono de refeição previsto na cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno

Os trabalhadores chamados a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador interno em cursos ministrados pela ETI terão direito a um subsídio especial por cada hora de formação que corresponde a  $\frac{1}{160}$  da remuneração base mensal correspondente ao nível TSUP 5.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo para a actividade sindical

1 — Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

- A cada delegado sindical, cinco horas por mês;
- A cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, 4 dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2 — A ETI poderá acordar com os sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — Os sindicatos poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária será composta por dois elementos, um nomeado pela ETI e um pelo sindicato outorgante, e iniciará as suas funções na data da entrada em vigor deste acordo de empresa.

3 — A comissão paritária deliberará num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada por qualquer das entidades outorgantes.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente AE são representados pelo SITAVA 8 trabalhadores, no total de 16 trabalhadores da ETI.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2005.

Pela EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A.:

*Sérgio Parreira de Campos*, administrador.  
*Carlos Alberto Salgado Félix*, administrador.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.  
*Mário Rui Costa Ribeiro*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabela salarial e enquadramentos profissionais

Valor (em euros)	Enquadramentos profissionais				
	ESW	EMS	TSUP	TESP	TADM
3 088	Coordenador 3	Coordenador 2	TSUP 14		
2 889	Coordenador 2	Coordenador 1	TSUP 13		
2 636	Coordenador 1	Consultor 3	TSUP 12		
2 396	Consultor 3	Consultor 2	TSUP 11	TESP 22	
2 179	Consultor 2	Consultor 1	TSUP 10	TESP 21	
1 998	Consultor 1	Eng. MS 4	TSUP 9	TESP 20	TADM 20
1 852	Analista 4	Eng. MS 3	TSUP 8	TESP 19	TADM 19
1 714	Analista 3	Eng. MS 2	TSUP 7	TESP 18	TADM 18
1 588	Analista 2	Eng. MS 1	TSUP 6	TESP 17	TADM 17
1 470	Analista 1	Eng. MS júnior 5	TSUP 5	TESP 16	TADM 16
1 362	Programador 4	Eng. MS júnior 4	TSUP 4	TESP 15	TADM 15
1 262	Programador 3	Eng. MS júnior 3	TSUP 3	TESP 14	TADM 14
1 168	Programador 2	Eng. MS júnior 2	TSUP 2	TESP 13	TADM 13
1 081	Programador 1	Eng. MS júnior 1	TSUP 1	TESP 12	TADM 12
1 020				TESP 11	TADM 11
964				TESP 10	TADM 10
911				TESP 9	TADM 9
859				TESP 8	TADM 8
812				TESP 7	TADM 7
763				TESP 6	TADM 6
721				TESP 5	TADM 5
680				TESP 4	TADM 4
644				TESP 3	TADM 3
608				TESP 2	TADM 2
574				TESP 1	TADM 1

Subsídio de refeição — € 5,70.

## ANEXO II

### Categories profissionais e descrição de funções

*Engenheiro de «software» (ESW).* — Desenvolve, através da análise de requisitos, sistematização de conceitos e de modelização, programação em linguagens utilizadas na empresa, integração SW-SW e HW-SW e teste de sistemas de *software* para uso aeronáutico.

*Engenheiro de sistemas (EMS).* — Desenvolve, através da análise de requisitos, análise funcional, sistematização de conceitos e da modelização:

- Arquitecturas de sistemas ou computadores;
- Sistemas electrónicos de interfaces;
- Sistemas integrados digitais e analógicos para aquisição de sinais;
- Modelos matemáticos, funcionais e de interface homem-máquina de sistemas utilizados na aeronáutica.

*Técnico superior (TSUP).* — Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

*Técnico especialista (TESP).* — Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

*Técnico administrativo (TADM).* — Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

Depositado em 3 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o registo n.º 31/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa ADP — Adubos de Portugal, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de adubos, e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange 1 empregador e 561 trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 a 7 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho por turnos

6 e 2 — Respectivamente, são suspensos nos termos do artigo 16.º do Regulamento de Trabalho por Turnos de 23 de Outubro de 2003, em anexo ao presente documento.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 e 2 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

3 — Os valores previstos na alínea *b)* são afixados, respectivamente, em € 2,52 e € 11,40, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

2 — (*Idem.*)

*a)* (*Idem.*)

*b)* A um subsídio diário de deslocação de € 4,70.

*c)* (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

*d)* (*Idem.*)

*e)* (*Idem.*)

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 10,90.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

*a)* (*Idem.*)

*b)* (*Idem.*)

*c)* (*Idem.*)

*d)* Subsídio diário de deslocação no valor de € 16,20.

2 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de € 62 410,80 contra

riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Regime especial de deslocações

1 a 5 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Férias — Período e época de férias

1 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 710 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

- Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32% (€ 227,20 na vigência desta revisão);
- Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30% (€ 213 na vigência desta revisão);
- Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28% (€ 198,80 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos com duas folgas variáveis — 25% (€ 177,50 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5% (€ 159,75 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5% (€ 145,55 na vigência desta revisão).

2 e 8 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

### CAPÍTULO X

#### Regalias sociais

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de € 230.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Refeitório e subsídio de alimentação

1 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em € 9,80 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com as das tabelas salariais.

### CAPÍTULO XII

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades de antiguidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em € 12,17 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 e 4 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

### ANEXO

#### Tabelas de remunerações

Aumento de 2,70% sobre o valor da tabela salarial horizontal presentemente em vigor, com arredondamento ao euro superior.

Garantia de um aumento mínimo de € 32,50.

#### Tabela de progressão horizontal — 2004

(Em euros)

Níveis	Escalações						
	A	B	C	D	E	F	G
1 .....	1988	2092	2201	2316	2407	2516	2622
2 .....	1724	1814	1906	1996	2092	2177	2268
3 .....	1541	1621	1706	1814	1869	1948	2027
4 .....	1351	1423	1495	1567	1621	1706	1778
5 .....	1186	1246	1313	1374	1423	1501	1562
6 .....	969	1015	1072	1118	1158	1211	1259
7 .....	884	922	965	1015	1049	1089	1135
8 .....	830	865	891	922	965	1015	1055
9 .....	805	839	865	891	922	965	1015
10 .....	742	772	793	839	865	891	922
11 .....	716	736	757	772	793	839	865
12 .....	688	716	742	757	772	814	839
13 .....	659	685	721	736	757	772	814
14 .....	644	670	685	706	721	757	793
15 .....	630	655	670	683	696	721	747

Alverca, 28 de Dezembro de 2004.

Pela ADP — Adubos de Portugal S. A.:

João Paulo Lagos do Amaral Cabral, administrador.  
Luís Alberto Pereira de Araújo, administrador.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Hélder Loução Guerreiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Hélder Loução Guerreiro, mandatário.

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

### **Texto consolidado**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa ADP — Adubos de Portugal, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de adubos e os trabalhadores ao seu serviço filiados na organização sindical outorgante.

2 — O presente AE abrange um empregador e 561 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3 — O seu prazo de vigência será de um ano.

4 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de Março de cada ano.

6 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7 — Ao denunciar farão proposta de revisão, que abrangerá parte ou a totalidade do clausulado.

8 — A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes ao da recepção da proposta.

9 — A resposta deverá revestir a forma escrita e fundamentada nos termos da lei.

10 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo previsto no n.º 8.

11 — O presente AE, nos termos da lei, manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

## **CAPÍTULO II**

### **Actividade sindical na empresa**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Actividade sindical na empresa — Disposições gerais**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião**

1 — 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 efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos n.os 2 e 3 poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção ou estabelecimento.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Instalações das comissões sindicais**

1 — Nas unidades de produção ou estabelecimento, com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que

estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2 — Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

4 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Unidade de produção ou estabelecimento

1 — Sede.

2 — Complexo fabril de Alverca.

3 — Complexo fabril do Lavradio.

4 — Direcção regional norte (inclui os entrepostos de Barcelos, Godim, Pocinho e Estarreja).

5 — Direcção regional centro (inclui os entrepostos de Soure e de Canas de Senhorim).

6 — Direcção regional Ribatejo/oeste (inclui o entreposto de Ribeira de Santarém).

7 — Direcção regional sul (inclui os entrepostos de Ameixial e de Beja).

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

1 — Em todas as unidades de produção ou estabelecimento existirão delegados sindicais.

2 — O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados — cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados — oito delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de delegados resultante da fórmula:

$$\frac{8+n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

3 — O resultado apurado nos termos da alínea g) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenharem todas as funções que lhe são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a empresa

1 — Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3 — O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>

2 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3 — Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>, em relação às comissões sindicais.

4 — Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo n.º 2 desta cláusula.

5 — Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6 — Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7 — As faltas justificadas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup> determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8 — Se for excedido, em certo mês, o somatório de horas resultante da aplicação dos n.ºs 1 e 2, as horas em excesso serão imputadas aos delegados que as hajam utilizado.

9 — Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

## CAPÍTULO III

### Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste AE.

2 — O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.

3 — Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas, a expensas suas.

4 — Caberá ao gestor responsável pelo serviço em que a vaga se verifique a selecção de entre os candidatos oferecidos do que melhor preencha os requisitos necessários à função. Na selecção deverão ser preteridos os trabalhadores que não tenham no mínimo dois anos de exercício de funções nos postos de trabalho de que são titulares à data da abertura do concurso.

Em igualdade de circunstâncias entre os candidatos oferecidos, deverão ser preferencialmente seleccionados os trabalhadores do respectivo grupo profissional e da respectiva instalação ou serviço.

5 — Sempre que a selecção prejudique as prioridades estabelecidas, deverá ser fundamentada, dando-se conhecimento às CS ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

6 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste AE.

7 — Quando a empresa, por sua iniciativa, recrutar um trabalhador noutra empresa na qual detenha, pelo menos, 10% do capital social, deverá contar-se, para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

8 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

9 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou

o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1 — Sempre que a empresa admita um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente e se esse facto for do seu conhecimento no acto da readmissão, contar-se-á o tempo de serviço efectivo prestado na vigência do contrato de trabalho anterior para efeitos da determinação da sua antiguidade na empresa.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

3 — Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental dos contratos sem termo corresponde, no máximo, aos primeiros 45 dias de execução do contrato, durante os quais qualquer das partes pode fazê-lo cessar unilateralmente, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de causa justa, não havendo o direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — No caso de trabalhadores admitidos para as categorias profissionais correspondentes aos escalões salariais de 1 a 4 do anexo II poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não poderão, no entanto, exceder 180 dias.

3 — Sempre que, nos termos do número anterior, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com uma antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão a título experimental.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade

aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 — Durante o período experimental, havendo recrutamento externo, ou no prazo máximo de 30 dias, nos outros casos, os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

3 — Aceite a reclamação referida no número anterior, o trabalhador escolhido, se já pertencia à empresa, regressará à situação que tinha anteriormente, não se considerando haver baixa de categoria ou de retribuição nem se aplicando o disposto neste AE quando a substituições temporárias.

4 — Tratando-se da substituição temporária de um chefe, o período referido no n.º 2 é de 15 dias contados a partir da data em que o trabalhador substituto teria direito a ser promovido.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração certa mínima praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções ele vai exercer.

3 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 10 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de dois meses por cada ano de serviço. Para efeitos deste número, a fracção do 1.º ano superior a seis meses conta-se como ano completo de serviço.

5 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 8 da cláusula 12.<sup>a</sup>



### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Formação e acesso profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas.

2 — Na formação e acesso profissional a empresa promoverá as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e preparação continuadas do trabalhador nas funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de aperfeiçoamento profissional, sendo o tempo despendido pelo trabalhador para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2 — No anexo II deste AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Condições específicas de admissão

No anexo II deste AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 12.<sup>a</sup> certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II deste AE.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Atribuição de categorias profissionais

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — Após a entrada em vigor deste AE, e até 30 de Novembro de cada ano, a empresa obriga-se a organizar e a remeter às associações sindicais uma relação nominal dos trabalhadores por elas abrangidos, discriminando categorias e classes, da qual constem, entre outros, os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de segurança social, data de nascimento, admissão e última promoção e habilitações e remunerações.

2 — A empresa obriga-se a afixar em lugar bem visível a relação indicada no n.º 1 durante o prazo de 45 dias.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Contratos a termo

1 — A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos legais.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições

no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente AE;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;
- k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;
- l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;
- m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;
- n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa, quando autorizada pelos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2 — Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e no presente AE;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;
- i) Cumprir o horário de trabalho;
- j) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus companheiros;
- c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu

período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

- d) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- f) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovadas;
- h) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;
- i) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador, não se considerando como tal a mudança para funções diferentes a que corresponda neste AE remuneração igual à da sua categoria anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>;
- j) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho, com violação da disposto neste AE;
- k) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho que impliquem diminuição da retribuição ou de regalias de carácter permanente, fora dos casos expressamente previstos neste AE;
- l) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados ou trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo profissões liberais ou equiparadas, designadamente médicos, veterinários, advogados e engenheiros;
- m) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, salvo situações excepcionais e urgentes, ouvida a comissão dos trabalhadores, a CI e a CS, bem como para serviços de limpeza, de vigilância de escritórios e de exploração de refeitórios.

2 — A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Baixa de categoria

A empresa só pode baixar de categoria profissional o trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado e com conhecimento do respectivo sindicato e aprovado pelo IDICT.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

##### Reconversão

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se comprometa a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista na cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Alterações de actividade e ou de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito, e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que este AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

2 — Sem prejuízo do disposto neste AE sobre transferência de local de trabalho, a transferência de um trabalhador para outro sector de actividade da empresa, embora para funções próprias da sua profissão, só se poderá efectuar se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador, cabendo, em caso de recusa deste, o ónus da prova à empresa.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho — Definição, fixação e alterações

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

2 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empresa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3 — Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a CS ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4 — Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o tra-

balho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5 — O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação deste AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalações ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8 — Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos conse-

cutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11 — Mesmo que um trabalhador tenha no acto da admissão dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhar em horário geral dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da entrada em vigor deste AE, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

12 — A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 32.<sup>a</sup> no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

13 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

14 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

15 — No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 33.<sup>a</sup> quanto à duração do mesmo intervalo.

16 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

17 — O trabalhador que completar 20 anos em regime de turnos ou 50 de idade e 15 de turno e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa.

90 dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa invocar perante o trabalhador e o delegado sindical que o representa a impossibilidade de aquele passar a horário normal. Neste caso a empresa terá até um ano a partir da data em que o trabalhador solicitou a mudança de horário para a efectuar

18 — A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana

19 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

20 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

21 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

22 — Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

23 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 17.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Regulamento do trabalho por turnos

1 — O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

- a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP — Adubos de Portugal, S. A.;
- b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;
- c) Definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2 — Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

- a) O trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;
- b) Se o trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Permissão de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2 — Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
- b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar é exigível nos termos legais, salvo se se tratar de:

- Deficientes;
- Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- Menores;

ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 100.<sup>a</sup>

6 — O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9 — O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Para efeitos de remuneração especial, considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3 — Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em dias feriados

O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Não cessação da laboração em dias feriados

1 — As disposições deste AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de tra-

balho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 dias alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas neste AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do presente AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

2 — Para efeitos do número anterior considera-se a mesma localidade:

a) Todo o complexo fabril do Barreiro Lavradio.

3 — A transferência do local de trabalho obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total

mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha, a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento onde constem as condições e os termos dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá apenas o direito de rescindir o contrato e à indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador, salvo se a empresa provar que da mudança não resultaria prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Às transferências parciais de uma instalação ou serviço impostas por imperativos de gestão bem definidos, e ouvidas a CS e a CI, aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

São proibidas as transferências individuais sem o acordo do trabalhador. O acordo constará obrigatoriamente de documento escrito, com indicação das condições e termos dessa transferência.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Despesas impostas pela transferência

Em caso de transferência de local de trabalho, a empresa custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

## CAPÍTULO VI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Paternidade/maternidade — Direitos especiais

1 — Além dos estipulados neste AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são igualmente assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o estado de gravidez, desde que comprovada perante a empresa e até três meses após o parto, às trabalhadoras que desempenham tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou radioactivas, posições incómodas ou transportes inadequados, terão de ser facultadas, de acordo com parecer dos serviços de medicina, condições de trabalho que as não prejudiquem;
- b) Por ocasião do parto, licença de 90 dias, dos quais, pelo menos, 60 terão de ser gozados imediatamente ao parto;
- c) Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o período de licença ainda não gozado será reduzido para 30 dias;
- d) Verificando-se a morte de nado-vivo, cessa a licença referida na alínea b), se já tiverem decorrido, ou logo que decorram, 30 dias contados a partir da ocorrência do parto;
- e) A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

- f) A empresa complementar<sup>á</sup>, durante os períodos de licença previstos nas alíneas *b*) e *c*), o subsídio atribuído pela segurança social, de modo a garantir-se à trabalhadora a sua retribuição líquida normal;
- g) Durante um ano contado a partir do dia em que tenha ocorrido o parto, a dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que comprovadamente aleitem os seus filhos;
- h) A irem às consultas médicas pré-natais indispensáveis durante o período normal de trabalho, desde que previnam previamente a empresa e apresentem documento comprovativo do tempo despendido;
- i) Dispensa de comparência ao serviço até dois dias por mês com perda de retribuição.

2 — As disposições anteriores são ainda integradas pelas disposições legais mais favoráveis.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto**

Se a empresa despedir uma trabalhadora, com invocação de justa causa que venha a ser declarada inexistente, durante a gravidez e até um ano após o parto, aplicar-se-á o disposto na lei, mas, optando a trabalhadora pela indemnização, ser-lhe-ão devidas as retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período acima referido.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Proibição de trabalho nocturno**

A prestação de trabalho nocturno pelas mulheres regula-se pelo disposto na lei e no presente AE, ouvidos os delegados sindicais sobre esta matéria.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o trabalhador que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos neste AE.

7 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 52.<sup>a</sup>, os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes**

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível, ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;
- b) Gozar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 11 dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias das unidades de produção, estabelecimento, escritório ou delegação;
- c) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeridos com, pelo menos, um mês de antecedência;
- d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou prova de avaliação, nos seguintes termos:
  - a) Por cada disciplina dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
  - b) No caso de provas em dias consecutivos ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
  - c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo mais o disposto nas alíneas anteriores.



2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, neste número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

8 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha a frequentar.

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão definidas as pretensões apresentadas.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante consignados na alínea *a*) do n.º 1 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo, quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos, cessando definitivamente esses mesmos direitos quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea *a*) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

11 — O regime previsto nesta cláusula é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações:

No continente;  
Nas Regiões Autónomas;  
No estrangeiro.

3 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;
- b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do n.º 3;
- c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;
- d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3 — Os valores previstos na alínea *b*) são fixados, respectivamente, em € 2,52 e € 11,40, sendo revistos anualmente simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) A um subsídio diário de deslocação de € 4,70;
- c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;
- e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 10,90.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — Nas grandes deslocações ao estrangeiro, os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 16,20.

2 — Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro, para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Férias nas grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, dentro ou fora do continente, os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2 — Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3 — No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo

necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4 — Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licenças de luto e doenças de familiares

1 — A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente, filhos e pais.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela segurança social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar, inclusive no regresso.

6 — Para os países com que Portugal mantenha esquemas de alargamento de cobertura de segurança social a empresa deverá munir o trabalhador com as necessárias credenciais.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Períodos de inactividade

1 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2 — Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 40.<sup>a</sup> do AE.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de € 62 410,80 contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2 — Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3 — Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super que vigorar, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5 — Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 62.<sup>a</sup>

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 20 e 21 da cláusula 34.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal são o sábado e o

domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Feridos

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado de terça-feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

2 — O disposto no número anterior não poderá prejudicar, em nenhum caso, o gozo efectivo de 30 dias consecutivos de calendário.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4 — O trabalhador no ano de admissão terá, porém, direito a gozar um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até ao final desse ano.

5 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em dois ou mais períodos.

8 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas, antes da sua incorporação, as férias já vencidas, devendo aqueles avisar do facto a empresa, logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste AÉ.

10 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

12 — O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1 — Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito de férias

Com excepção dos casos previstos:

- a) No n.º 9 da cláusula 68.<sup>a</sup>, «Férias — Período e época de férias»;
- b) No n.º 1 da cláusula 72.<sup>a</sup>, «Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado»;
- c) Na cláusula 78.<sup>a</sup>, «Indemnização por férias não gozadas»;

o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo ao direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao fim do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 68.<sup>a</sup>, «Férias — Período e época de férias».

3 — Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito ao período de férias e ao respectivo subsídio previsto neste AE que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 4 da cláusula 68.<sup>a</sup>, «Férias — Período e época de férias», em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias úteis, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparência em dias e horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais ou de instituições de segurança social e na qualidade de delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) As motivadas por casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos ou madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- g) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, tios consanguíneos e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- h) As motivadas por prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>, «Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes», e da legislação aplicável;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue a título gratuito, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4 — A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 10 dias após o conhecimento da ausência.

5 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2 — Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula anterior, desde que o trabalhador tenha direito a ser compensado por terceiros do tempo de trabalho correspondente à sua ausência;
- b) As previstas nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup>, quando excedam o limite de 30 dias;
- c) As dadas por motivo de doença ou acidente, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos nas cláusulas 96.<sup>a</sup> e 97.<sup>a</sup>;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3 — A retribuição mensal compreende as prestações previstas no n.º 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III.

5 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro entregue ao trabalhador no seu local de trabalho, por depósito bancário ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2 — Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 710 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (lavoração contínua) — 32% (€ 227,20 na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30% (€ 213 na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28% (€ 198,80 na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 25% (€ 177,50 na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5% (€ 159,75 na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5% (€ 145,55 na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, com o necessário assentimento do sindicato;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. A empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;
- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;
- e) As previstas no n.º 17 da cláusula 34.<sup>a</sup>, sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6 — No caso da alínea c) do n.º 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 20%;
- b) No segundo aumento, 30%;
- c) No terceiro aumento, 30%;
- d) No quarto aumento, 20%.

7 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e

deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150% para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 200% para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 250% para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

2 — A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos os seguintes abonos mensais para falhas:

- a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manuseiam numerário — 6% sobre as suas remunerações certas mínimas;
- b) Trabalhadores de escritório que preparam e efectuam o pagamento de retribuições mensais — 4% sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário para montantes manuseados entre € 997,60 e € 2493,99, acrescidos de € 0,125 por cada fracção de € 997,60 a mais.

2 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no n.º 1 ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante, transferência para companhia seguradora.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de Novembro.

6 — Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementarará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela segurança social.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa complementarará o subsídio pago pela segurança social, garantindo ao trabalhador 100% da sua retribuição líquida correspondente aos dias de baixa subsidiados pela segurança social.

2 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de Outubro de 1978.

3 — A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de segurança social será paga pela empresa.



#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho**

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente parcial ou absoluta**

De acordo com o estabelecido no n.º 7 da cláusula 28.<sup>a</sup>-A deste AE, os trabalhadores incapacitados que não tenham sido recolocados cessam o seu contrato de trabalho e terão direito a uma compensação de dois meses e meio por cada ano de antiguidade ou fracção.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de € 230.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 — Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no n.º 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5 — Só beneficia do disposto nos n.ºs 3 e 4 o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6 — Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7 — O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no presente AE para o regime geral e especial de deslocações.

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em € 9,80 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 — Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

## CAPÍTULO XI

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A empresa deverá observar toda a legislação sobre higiene e segurança no trabalho e manter os serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea a) da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Comissões de higiene e segurança**

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer elegendo comissões que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Doença súbita**

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos**

1 — A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de higiene e segurança, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos

especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

## CAPÍTULO XII

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades de antiguidade**

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em € 12,17 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 — Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de Outubro de 1979, a data de vencimento de cada diuturnidade será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa em 15 de Outubro de 1979 terão também direito a uma diuturnidade fixa, calculada pelo produto do coeficiente constante do quadro seguinte, pelo valor que vigorar para a diuturnidade de antiguidade determinada no n.º 1, arredondando para a dezena mais próxima:

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Coeficiente
1-5 .....	1,25
6-10 .....	2,5
11-15 .....	3,75
16-20 .....	5
21-25 .....	6,25
26-30 .....	7,5
31-35 .....	8,75
36-40 .....	10
41-45 .....	11,25

4 — Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### **Prevenção às fábricas**

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte.

### Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### **Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

### Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### **Criação de novas categorias profissionais**

1 — Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3 — As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o presente AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes deste AE.

### Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1 — Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2 — A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que podem fazer-se acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3 — A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4 — As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

### Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### **Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice**

1 — Aplicar-se-á a todos os trabalhadores da empresa ao seu serviço a partir da data de entrada em vigor do ACTV de 1978 o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### **Complemento de pensão de sobrevivência**

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO XIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos da cessação do contrato de trabalho

O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses e meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, quando se verifique a caducidade do contrato por extinção ou morte da entidade empregadora.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Alteração da entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exercam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que

respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

## CAPÍTULO XIV

### Disciplina

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 — À empresa apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

4 — No caso de vir a ser considerado, nos termos legais, como abusivo o despedimento de um trabalhador, por sentença transitada em julgado, caso ele não opte pela reintegração, terá direito a uma indemnização equivalente a dois meses e meio de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

5 — Se o despedimento abusivo incidir sobre uma trabalhadora grávida, a indemnização dela será igual a três meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente adquiridas por ele nas empresas do grupo QUIMIGAL.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

## ANEXO I

### Descrição de funções — Grupo profissional

#### Auxiliares de escritório

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, estampilhar ou entregar correspondência, entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

#### Comércio, vendas e armazéns

*Promotor técnico de vendas.* — É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes, realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras; e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas, procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

*Encarregado caixeiro.* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente o controlo de *stocks*, vendas e outras movimentações, utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

*Operador de cargas e descargas.* — É o trabalhador que, no armazém, movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Proceda ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas de armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

#### Construção civil

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente;

pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

*Servente.* — É o trabalhador indiferenciado que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

#### Técnicos de desenho

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Desenhador principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

#### Electricistas

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente; supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos

de seccionamento de alta tensão e, assessoramente, pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais, e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Oficial.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

#### Trabalhadores de escritório

*Chefia administrativa A.* — Coordena e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

*Chefia administrativa B.* — Coordena e controla directamente, quer em estruturas de *staff* quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

*Chefia administrativa C.* — Planifica, coordena e controla, quer em estruturas de *staff* quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos, toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

*Especialista administrativo A.* — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

*Especialista administrativo B.* — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinados ao tratamento posterior.

*Especialista administrativo C.* — É o trabalhador que, com autonomia técnica mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacte directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e uma longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

*Subchefe administrativo.* — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

#### Fogueiros

*Encarregado.* — É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogueiros e é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

*Fogueiro principal.* — É o trabalhador que conduz o gerador de vapor e assegura a sua manutenção, bem como a do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, o conserva e assegura a sua manutenção, bem como a do equipamento auxiliar e acessório.

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático, e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

#### Instrumentistas

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais, e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

*Oficial.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

#### Metalúrgicos

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais, e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Condutor de máquinas.* — É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

*Assentador de isolamentos.* — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

*Soldador.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento de soldadura adequado, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

*Chumbeio.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas.

*Chefe de turno dos transportes ferroviários.* — É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

*Maquinista de locomotiva.* — É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluidos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação, tendo em atenção o nível de *stocks* definido, e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.* — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados; executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e à higiene do local de trabalho.

Categoria única.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas e outros equipamentos, muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Categoria única.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

#### Quadros superiores

I — Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A) Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins. — Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de *marketing*, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de *stocks*, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão da contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de *marketing* e promoção de vendas;

- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

**B) Graus profissionais — Definição de funções:**

**Grau I:**

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia;

**Grau II:**

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

**Grau III:**

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

**Grau IV:**

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

**Grau V:**

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou do director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para 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 a coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo ao nível da empresa ou da área de actividade.

#### I — Profissionais de economia

##### A) Definição genérica da função:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;
- 1) Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

- B) Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

Análises macro e microeconómicas;  
Planeamento estratégico;  
Planeamento operacional e controlo de execução;  
Organização e métodos de gestão;  
Estudos de estrutura organizacional;  
Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;  
Organização e gestão administrativo-contabilística;  
Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;  
Estudos e promoção de mercados;  
Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;  
Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;  
Avaliação de empresas,  
Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);  
Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

##### C) Descrição geral de funções:

###### Graus I e II:

- a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade, sob orientação e controlo de um profissional de grau superior;
- c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;
- e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

###### Grau III:

- a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pela definições de políticas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios da gestão ao nível da empresa;
- c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;
- d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;
- e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

###### Grau IV:

- a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis ao nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;
- b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações defini-



das ao nível global da empresa ou de direcção, a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

- c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;
- d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;
- e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

#### Grau V:

- a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas ao nível de empresa para esses domínios;
- c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;
- d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa à política e às orientações gerais definidas pela empresa;
- e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacto pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

#### Grau VI:

- a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa e seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão ao nível global;
- c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;
- d) Mantém frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- e) As decisões a tomar, podendo ser complexas, inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacto decisivo para o sector de actuação.

#### A) Definição genérica da função:

- 1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional;
- 2) Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### B) Definição de funções:

##### Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

##### Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos de computação e actividade técnica e técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares ao nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Pode chefiar equipas de estudos e desenvolvimento compostas por 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;
- d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, que supervisiona;
- e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com

outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

- f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

#### Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou do director;
- b) Investigação, coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento ao nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;
- e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos, e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores de laboratório

*Analista-coordenador.* — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

*Analista principal.* — É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa, em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez, exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

*Analista.* — É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

#### **Trabalhadores de produção**

*Chefia de nível 1.* — Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico, podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

*Operador-coordenador.* — É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade e acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

*Operador principal.* É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

*Operador.* — É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

#### **Rodoviários**

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe, ainda, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e a orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

### **ANEXO II**

#### **Condições específicas de admissão, promoção e acesso**

##### **Auxiliares de escritório**

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 16 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso — terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

#### **Comércio, vendas e armazéns**

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso — os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

#### **Construção civil**

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- b) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- d) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### **Técnicos de desenho**

1 — Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;  
Habilitações: curso técnico-profissional adequado.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.<sup>a</sup> decorridos 180 dias de trabalho efectivo.
- b) Os desenhadores de 3.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria.
- c) Os desenhadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Encarregados

##### 1 — Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;  
A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2 — Condições de promoção e acesso — o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio:

De oficial principal ou preparador de trabalho Para encarregado B — 90 dias de exercício efectivo da função;  
Para encarregado A — 90 dias de exercício efectivo da função.

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado, a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

#### Electricistas

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;  
Habilitações escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### Trabalhadores de escritório

##### 1 — Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

- a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário;
- b) Os terceiros-escriturários serão promovidos à categoria imediata logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;
- c) Os segundos-escriturários serão promovidos à categoria imediata logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;
- d) A promoção às categorias de escriturário principal e de subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro-escriturário;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A nas categorias de escriturário principal e de subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa está sujeito às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;  
Perfil para a função.

#### Fogueiros

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória;  
Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão — Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

##### Condições específicas:

- a) Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;
- b) Os fogueiros de 3.<sup>a</sup> ascenderão a fogueiros de 2.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os fogueiros de 2.<sup>a</sup> ascenderão a fogueiros de 1.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### **Instrumentistas**

##### **1 — Condições de admissão:**

Idade mínima — 16 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### **2 — Condições de promoção e acesso:**

- a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;  
b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;  
c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;  
d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;  
f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

#### **Metalúrgicos**

##### **1 — Condições de admissão:**

Idade mínima — 16 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### **2 — Condições de promoção e acesso:**

- a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;  
b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;  
c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;  
d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;  
f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### **Quadros superiores**

Condições de admissão, promoção e acesso

A) Conceito e princípio geral — para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B) Preenchimento de vagas:

1 — Podem preencher lugares de quadros superiores:

- a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;  
b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis, possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar;

2 — Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a qualquer dos graus de quadros superiores satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3 — Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no n.º 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4 — O preenchimento de lugares obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C) Promoções e acesso:

1 — São condições de preferência no preenchimento de lugares, pela ordem indicada e independentemente da idade:

- a) Estar ao serviço da empresa;  
b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2 — O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3 — Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4 — Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluem, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato só são aplicáveis as disposições

dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5 — Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

#### Trabalhadores de laboratório

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;  
Habilitações — curso técnico-profissional adequado.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os analistas de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 2.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria;
- b) Os analistas de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- e) A atribuição da categoria de analista coordenador rege-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;  
Perfil adequado à função;

- f) A transição do nível B para o nível A na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Trabalhadores da produção

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os operadores de 3.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 2.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo;

- c) Os operadores de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	90	—	—	—	Operador principal II ou operador-coordenador II.
	90	90	—	—	Operador principal I ou operador-coordenador I.
	90	90	90	—	Chefia I-B.
	90	90	90	90	Chefia I-A.
Operador principal II / operador-coordenador II.	90	—	—	—	Operador principal I ou operador-coordenador I.
	90	90	—	—	Chefia I-B.
	90	90	90	—	Chefia I-A.
Operador principal I / operador-coordenador I.	90	—	—	—	Chefia I-B.
	90	90	—	—	Chefia I-A.
Chefia I-B . . . . .	90	—	—	—	Chefia I-A.

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

#### Rodoviários

##### Condições específicas:

Idade mínima — 18 anos de idade;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória;

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

*Nota.* — Conceito de trabalho efectivo — entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

**ANEXO III**  
**Grelha de enquadramento**

Escalão	Aux. escrit.	Vendas e armazen	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogoeiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	O. sup.	Produção	Laborat.	Rodoviários
1 .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	VI	—	—	—
2 .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	V	—	—	—
3 .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	IV	—	—	—
4 .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	III	—	—	—
5 .....	—	Promotor técnico de vendas	—	—	—	—	—	—	—	II	—	—	—
6 .....	—	—	—	—	—	Ch/esp. adm. C	—	—	—	I	—	—	—
7 .....	—	—	Encarregado A	Des. project.	Encarregado A	Ch/esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	—	Chefia I-A	Anal. coord. A	—
8 .....	—	Encarregado/caleteiro	Encarregado B	—	Encarregado B	Ch/esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B	Encarregado B	—	Chefia I-B	Anal. coord. B	—
9 .....	—	—	Of. princ. A	Des. princ. B	Chefe turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchefe adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. A Electrónico A	Of. princ. A Prep. trab. A	—	Op.-coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	—
10 .....	—	—	Of. princ. B.	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchefe adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. Princ. Inst. B Prep. Trab. B	Chef. turn ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	—	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	—
11 .....	—	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador de 1.ª	Oficial de 1.ª	Primeiro-escritur.	Fogoeiro de 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel de armaz. Maq. locomotiva	—	Operador de 1.ª	Analista de 1.ª	—
12 .....	—	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador de 2.ª	Oficial de 2.ª	Segundo-escritur.	Fogoeiro de 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	—	Operador de 2.ª	Analista de 2.ª	Motorista
13 .....	—	Oper. de cargas/descargas	Oficial de 3.ª	Desenhador de 3.ª	Oficial de 3.ª	Tercero-escritur.	Fogoeiro de 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	—	Operador de 3.ª	Analista de 3.ª	—
14 .....	Contínuo	—	—	Praticante	Praticante	—	Ajud. fogoeiro	Praticante	Praticante	—	Praticante	—	—
15 .....	—	Servente	Servente	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

**ADP Adubos de Portugal, S. A. — Tabela de progressão horizontal — 2004**

(Em euros)

Níveis/escalaço	A	B	C	D	E	F	g
1 .....	1988	2092	2201	2316	2407	2516	2622
2 .....	1724	1814	1906	1996	2092	2177	2268
3 .....	1541	1621	1706	1814	1869	1948	2027
4 .....	1351	1423	1495	1567	1621	1706	1778
5 .....	1186	1246	1313	1374	1423	1501	1562
6 .....	969	1015	1072	1118	1158	1211	1259
7 .....	884	922	965	1015	1049	1089	1135
8 .....	830	865	891	922	965	1015	1055
9 .....	805	839	865	891	922	965	1015
10 .....	742	772	793	839	865	891	922
11 .....	716	736	757	772	793	839	865
12 .....	688	716	742	757	772	814	839
13 .....	659	685	721	736	757	772	814
14 .....	644	670	685	706	721	757	793
15 .....	630	655	670	683	696	721	747

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

**Enquadramento profissional — Tabela de transposição**

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório .....	Contínuo .....	Contínuo.
Comércio, vendas e armazéns .....	Promotor técnico .....	Promotor técnico de vendas.
	Promotor de vendas .....	Promotor técnico de vendas.
	Caixeiro-encarregado .....	Encarregado-caixeiro.
	Primeiro-caixeiro .....	Caixeiro.
	Conferente .....	Conferente.
	Servente (mais de dois anos) .....	Operador de cargas e descargas.
	Servete (menos de dois anos) .....	Servente.
Construção civil .....	Encarregado A .....	Encarregado A.
	Encarregado B .....	Encarregado B.
	Oficial principal .....	Oficial principal A.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	Oficial principal B.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Servente .....	Oficial de 3. <sup>a</sup>
		Servente.
Técnicos de desenho .....	Desenhador projectista .....	Desenhador projectista.
		Desenhador principal A.
		Desenhador principal B.
	Desenhador (mais de seis anos) .....	Desenhador de 1. <sup>a</sup>
	Desenhador (de três a seis anos) .....	Desenhador de 2. <sup>a</sup>
	Desenhador (menos de três anos) .....	Desenhador de 3. <sup>a</sup>
	Praticante .....	Praticante.
Electricistas .....	Encarregado A .....	Encarregado A.
	Encarregado B .....	Encarregado B.
	—	Chefe de turno A.
	Chefe de turno .....	Chefe de turno B.
	—	Oficial principal A.
	Oficial principal .....	Oficial principal B.
	—	Preparador de trabalho A.
	Preparador de trabalho .....	Preparador de trabalho B.
	Oficial (mais de seis anos) .....	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial (de três a seis anos) .....	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial (até três anos) .....	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Aprendiz .....	Praticante.
Trabalhadores de escritório .....	Chefia/especialista administrativo C .....	Chefia/especialista administrativo C.
	Chefia/especialista administrativo B .....	Chefia/especialista administrativo B.
	Chefia/especialista administrativo A .....	Chefia/especialista administrativo A.
	—	Subchefe administrativo A.
	—	Escriturário principal A.
	Chefe de secção/subchefe de secção .....	Subchefe administrativo B.
	—	Escriturário principal B.



Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
	Primeiro-escriturário ..... Segundo-escriturário ..... Terceiro-escriturário .....	Primeiro-escriturário. Segundo-escriturário. Terceiro-escriturário.
Fogueiros .....	Encarregado A ..... Encarregado B ..... — — Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de fogueiro .....	Encarregado A. Encarregado B. Fogueiro principal A. Fogueiro principal B. Fogueiro de 1. <sup>a</sup> Fogueiro de 2. <sup>a</sup> Fogueiro de 3. <sup>a</sup> Ajudante de fogueiro.
Quadros superiores .....	Quadro superior do grau VI ..... Quadro superior do grau V ..... Quadro superior do grau IV ..... Quadro superior do grau III ..... Quadro superior do grau II ..... Quadro superior do grau I ..... Quadro superior do grau I .....	Quadro superior do grau VI. Quadro superior do grau V. Quadro superior do grau IV. Quadro superior do grau III. Quadro superior do grau II. Quadro superior do grau I. Quadro superior do grau I.
Instrumentistas .....	Encarregado A ..... Encarregado B ..... Ofic. principal electrónico do nível I ..... Ofic. principal electrónico do nível II ..... Ofic. principal instrumentista do nível I ..... — Ofic. principal instrumentista do nível II ..... Preparador de trabalho ..... Oficial (mais de seis anos) ..... Oficial (de três a seis anos) ..... Oficial (até três anos) ..... Pré-oficial .....	Encarregado A. Encarregado B. Ofic. principal electrónico A. Ofic. principal electrónico B. Ofic. principal instrumentista A. Preparador de trabalho A. Ofic. principal instrumentista B. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Metalúrgicos .....	Encarregado A ..... Encarregado B ..... — — Chefe de turno ferroviário ..... Oficial principal ..... Preparador de trabalho ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Maquinista de locomotiva ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 3. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Praticante .....	Encarregado A. Encarregado B. Oficial principal A. Preparador de trabalho A. Chefe de turno ferroviário. Oficial principal B. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém. Maquinista de locomotiva. Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Entregador de ferramentas. Lubrificador. Praticante.
Trabalhadores da produção (ex-químicos) .....	Chefia I-A ..... Chefia I-B ..... Chefia I-C ..... Chefia II-A ..... — Chefia II-B ..... Chefia III ..... Especialista qualificado ..... Chefia IV ..... Especialista ..... Especializado ..... Semiespecializado ..... Não especializado .....	Chefia I-A. Chefia I-B. Operador-coordenador I. Operador principal I/II. Operador-coordenador II. Operador principal II. Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup> Operador de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas) .....	— — — Analista principal ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 3. <sup>a</sup> .....	Analista-coordenador A. Analista-coordenador B. Analista principal A. Analista principal B. Analista de 1. <sup>a</sup> Analista de 2. <sup>a</sup> Analista de 3. <sup>a</sup>
Rodoviários .....	Motorista .....	Motorista.

## Notas

1 — Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional, serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2 — Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

Alverca, 28 de Dezembro de 2004.

**Aditamento ao texto consolidado do AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, a inserir no anexo III após o final do texto convencional.**

*Nota.* — As profissões descritas no anexo I, «Definição de funções», no agrupamento profissional construção civil, com a categoria profissional de «carpinteiro» e «pedreiro» passaram a ficar enquadradas na categoria profissional de oficial principal A e as categorias de «condutor de máquinas», «assentador de isolamentos», «serralheiro civil», «serralheiro mecânico», «torneiro mecânico», «soldador» e «chumbeiro», descritas no agrupamento profissional metalúrgicos, passaram a ser classificadas com a categoria profissional de oficial principal A, conforme «Enquadramento profissional — Tabela de transposição» e grelha salarial constante do anexo III.

Alverca, 27 de Janeiro de 2005.

Pela ADP — Adubos de Portugal S.A:

(Assinatura ilegível), administrador.

(Assinatura ilegível), administrador.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível), mandatário.

## Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

7 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — Adriano Beijinho Matoso.*

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicados:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

A Direcção: (Assinaturas ilegíveis.)

## Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

22 de Junho de 2004. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

22 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 3 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o n.º 28/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

Entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 15 de Agosto de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

Cláusula 1.ª

#### Âmbito territorial

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

Cláusula 2.ª

#### Âmbito pessoal

1 — O presente acordo obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito adiante designada por empresa ou CGD, bem como os trabalhadores da mesma representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — O presente acordo abrange potencialmente 11 646 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

Cláusula 7.ª

#### Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 20.ª

#### Deveres da empresa

1 — (*Igual.*)

- a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;
- b) (*Igual.*)
- c) (*Igual.*)

2 — Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

- a) (*Igual.*)
- b) (*Igual.*)
- c) (*Igual.*)

- d) *(Iguar.)*
- e) *(Iguar.)*
- f) *(Iguar.)*

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*
- d) *(Iguar.)*
- e) *(Iguar.)*
- f) *(Iguar.)*

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

1 — *(Iguar.)*

- a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;
- c) *[Anterior alínea b].*
- d) *[Anterior alínea c].*
- e) *[Anterior alínea d].*
- f) *[Anterior alínea e].*
- g) *[Anterior alínea f].*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*
- d) *(Iguar.)*
- e) *(Iguar.)*

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Anterior n.º 5.)*

5 — *(Anterior n.º 6.)*

6 — *(Anterior n.º 7.)*

7 — *(Anterior n.º 8.)*

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Para além de outras situações previstas na lei, todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionadas a quaisquer limitações fundamentadas em:

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*
- d) *(Iguar.)*
- e) *(Iguar.)*

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regime geral de prestação de trabalho

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100% do praticado a tempo inteiro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*
- d) *(Iguar.)*
- e) *(Iguar.)*
- f) *(Iguar.)*
- g) *(Iguar.)*
- h) *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*

5 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

6 — *(Anterior n.º 5.)*

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*

- c) *(Iguar.)*
- d) *(Iguar.)*

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1 — *(Iguar.)*

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas inadiáveis começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

4 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela empresa ou consentido pela hierarquia directa do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Controlo do horário

A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelos trabalhadores, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Anterior n.º 4.)*

4 — *(Anterior n.º 5.)*

5 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6 — Se a denúncia for da iniciativa da empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*

4 — 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 da empresa.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6 — O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 3 fica sujeito ao limite de duzentas horas anuais por trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns.

2 — A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3 — O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

4 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de um ano, renovável por períodos de igual duração, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

5 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, designadamente no que concerne ao regime de segurança social e saúde, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

6 — *(Anterior n.º 4.)*

7 — *(Anterior n.º 5.)*

8 — *(Anterior n.º 6.)*

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1 — *(Iguar.)*

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efectiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3 — *(Anterior n.º 4.)*

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Despesas com deslocações**

1 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,30 \times$  preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

e) *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — *(Iguar.)*

8 — *(Iguar.)*

9 — *(Iguar.)*

10 — *(Iguar.)*

11 — *(Iguar.)*

12 — *(Iguar.)*

13 — *(Iguar.)*

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 120.<sup>a</sup> e o período de cinco dias úteis de licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;

c) *(Iguar.)*

d) *(Iguar.)*

e) *(Iguar.)*

f) *(Iguar.)*

g) *(Iguar.)*

7 — *(Iguar.)*

8 — *(Iguar.)*

9 — *(Iguar.)*

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Subsídio de estudo**

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Feriados e dispensas de trabalho**

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — 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.

5 — (Iguar.)

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

1 — (Iguar.)

2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4 da cláusula 74.<sup>a</sup>

3 — 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 Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

1 — (Iguar.)

2 — Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

3 — (Anterior n.º 2.)

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da empresa têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

4 — Na falta de acordo, cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva estrutura sindical da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

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

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste acordo;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

5 — Se, no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4, o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela empresa ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

7 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — *(Iguar.)*

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infracção disciplinar grave.

4 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Eliminado.)*

4 — *(Eliminado.)*

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição efectiva, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100% da mesma da mesma retribuição, e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia compreendida entre 50% e 70% da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível, e ao subsídio previsto

na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30%, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70%.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30%, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — *(Anterior n.º 7.)*

9 — *(Anterior n.º 8.)*

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar

1 — *(Iguar.)*

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — *(Iguar.)*

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.



5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

7 — (*Anterior n.º 6.*)

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infração disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infração uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — (*Anterior n.º 4.*)

7 — (*Anterior n.º 5.*)

8 — (*Anterior n.º 6.*)

9 — (*Anterior n.º 7.*)

10 — (*Anterior n.º 8.*)

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos a defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

12 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no

mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

2 — (*Igual.*)

3 — O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 109.<sup>a</sup>;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nos n.ºs 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode se reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 109.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 163 562,60 ou de € 189 943,70 para os trabalhadores com nível igual ou superior ao nível 14, e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — (*Igual.*)

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

4 — (Iguar.)

5 — (Iguar.)

6 — (Iguar.)

7 — (Iguar.)

8 — (Iguar.)

9 — (Iguar.)

10 — (Iguar.)

11 — (Iguar.)

### ANEXO I

#### Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I .....	A — Directivas .....	Director .....	16
		Director-adjunto .....	15
		Subdirector .....	14
	B — Técnicas específicas e de enquadramento.	Director regional .....	14
Coordenador de gabinete de empresas .....		12	
Gerente .....		11	
Subgerente .....		10	
Subchefe administrativo .....		8	
Chefe de serviço .....		12	
Subchefe de serviço .....		10	
Chefe de secção .....		10	
Subchefe de secção .....		8	
Chefe de sector .....		8	
Técnico do grau I .....		15	
Técnico do grau II .....		12	
Técnico do grau III .....		10	
Técnico do grau IV .....		8	
Assistente de direcção .....		11	
Primeiro-ajudante de notário .....		12	
Segundo-ajudante de notário .....		8	
Programador de informática .....	8		
Operador de informática .....	6		
Solicitador .....	8		
Secretário .....	6		
Especialista de instalações técnicas e de segurança .....	6		
Grupo II .....	C — Administrativas, operativas e comerciais.	Gestor de clientes .....	6
		Administrativo .....	4
Grupo III .....	D — Saúde e ambiente .....	Médico .....	10
		Enfermeiro .....	6
		Fisioterapeuta .....	6
		Auxiliar de acção médica .....	4
Grupo II .....	E — Apoio qualificado .....	Profissional qualificado .....	3
		Telefonista .....	3
Grupo III .....	F — Apoio geral .....	Contínuo .....	2
		Motorista .....	2
Grupo IV .....	G — Auxiliares .....	Servente .....	1
		Trabalhador de limpeza .....	1

### ANEXO II

#### Área funcional A — Funções directivas

#### Descrição de funções

Agrega as categorias de direcção.

#### Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

*Director, director-adjunto e subdirector.* — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa.

Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora pro-

postas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração.

Poderá reportar directamente à administração.

As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas,  
específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

*Director regional.* — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

*Coordenador de gabinete de empresas.* — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Gerente.* — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Subgerente.* — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Subchefe administrativo.* — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção e chefe de sector.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

*Técnico do grau I.* — É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração.

Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico do grau II.* — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau III.* — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau IV.* — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.

*Primeiro-ajudante de notário e segundo-ajudante de notário.* — É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de explo-

ração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

*Solicitador.* — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

*Secretário.* — É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Especialista de instalações técnicas e de segurança.* — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade, concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

*Gestor de clientes.* — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

*Administrativo.* — É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

*Médico.* — É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.

*Enfermeiro e fisioterapeuta.* — É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.

*Auxiliar de acção médica.* — É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente:

Biometrias;  
Campanhas;  
Rastreios;  
Apoio a consultas médicas.

#### Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E — Apoio qualificado

*Profissional qualificado.* — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária, possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar actividade de outros empregados.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

#### Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F — Apoio geral

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.

*Motorista.* — É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

#### Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Área funcional G — Auxiliares

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1 .....	525	-	-	-	-
2 .....	614,50	-	-	-	-
3 .....	698	-	-	-	-

(Em euros)

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
4	804	-	-	-	-
5	926	970,50	-	-	-
6	1 043	1 099,50	-	-	-
7	1 105	1 160,50	-	-	-
8	1 193,50	1 255,50	-	-	-
9	1 316	1 383,50	-	-	-
10	1 433	1 505,50	-	-	-
11	1 606	1 684,50	-	-	-
12	1 740,50	1 829	-	-	-
13	1 901,50	1 996	2 097	-	-
14	2 097	2 202,50	2 309	-	-
15	2 296,50	2 408	2 532	-	-
16	2 492	2 615	2 748,50	2 883	-
17	2 676	2 810	2 949,50	3 100	-
18	2 960,50	3 116,50	3 278	3 445,50	3 646

## ANEXO IV

## Cláusulas de expressão pecuniária

(Em euros)

Cláusulas	Designação	Valores
97. <sup>a</sup> , n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	133 804,80
63. <sup>a</sup> , n.º 1	Subsídio de refeição diário	9,60
56. <sup>a</sup> , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades	44,40
64. <sup>a</sup> , n.º 1	Abono para falhas (mensal)	132,60
66. <sup>a</sup> , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	45,60
	b) No estrangeiro	159,20
	c) Deslocações diárias (uma refeição)	14,20
66. <sup>a</sup> n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	133 804,80
102. <sup>a</sup> n.º 3	Subsídio a trabalhador-estudante	17,50
69. <sup>a</sup> n.º 1	Subsídio infantil	22,80
70. <sup>a</sup> n.º 1	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,30/trimestre
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	35,80/trimestre
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	44,40/trimestre
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	53,90/trimestre
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	61,80/trimestre

## ANEXO V

## Anuidades

(cláusula 57.<sup>a</sup>)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup>:

- 1.<sup>a</sup> anuidade — € 7,60;
- 2.<sup>a</sup> anuidade — € 13,40;
- 3.<sup>a</sup> anuidade — € 20;
- 4.<sup>a</sup> anuidade — € 28,90.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup> (\*):

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. <sup>a</sup> anuidade	2. <sup>a</sup> anuidade	3. <sup>a</sup> anuidade	4. <sup>a</sup> anuidade
1	86	17,10	30,10	45,20	65,20
2	186,30	19,50	34,50	51,70	74,60
3	301	22	38,70	58,10	83,80
4	429,90	22	38,70	58,10	83,90
5	558,90	22	38,70	58,10	83,90
6	687,90	22	38,70	58,10	83,90

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. <sup>a</sup> anuidade	2. <sup>a</sup> anuidade	3. <sup>a</sup> anuidade	4. <sup>a</sup> anuidade
7	816,90	22	38,70	58,10	83,80
8	945,80	-	-	-	-

(\*): Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10, os valores são inferiores e variam em função do nível).

Lisboa, 26 de Janeiro de 2005.

Pela Caixa Geral de Depósitos, S. A.:

*José Joaquim Gonçalves Rosa*, mandatário.  
*Maria Sofia Gonçalves Saias*, mandatária.  
*Rui Miguel Guerreiro de Moura*, mandatário.  
*José Manuel Simões Correia*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*António João Soeiro Pimentel*, mandatário.  
*Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.  
*João António Silva Machado*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.  
*Maria Alice Martins*, mandatária.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Âmbito territorial

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito adiante designada por empresa ou CGD, bem como os trabalhadores da mesma representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3 — Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4 — O presente acordo abrange potencialmente 11 646 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, salvo no que se refere à tabela salarial, que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.<sup>a</sup>

Estágio

1 — A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Durante o período de estágio, é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80% do nível 4.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir pela empresa, pelo menos 2 devem ser deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a empresa dará preferência a:

- a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da empresa falecidos ou incapacitados para o trabalho que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido os 18 anos;
- b) Cônjuges e membros da união de facto sobreviventes de trabalhadores da empresa em precárias condições económicas.

4 — A empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, em que a idade mínima é de 16 anos.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

## SECÇÃO II

### Estatuto profissional

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor deste acordo aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário ora revogado.

2 — Aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste acordo, a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

4 — A antiguidade para efeitos de aposentação é determinada pela legislação aplicável ao regime de aposentação dos trabalhadores da empresa.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Enquadramento nos grupos

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em quatro grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme os anexos I e II.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respectivas funções constam dos anexos I e II.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Mudança de grupo

1 — Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de grupo superior e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Garantia de exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a empresa facultará ao trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do grupo em que se encontra classificado.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Estágio de acesso a nova categoria

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.<sup>a</sup>

5 — No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qual-

quer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.

2 — Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de postos de trabalho

Para preenchimento de postos de trabalho, em qualquer categoria profissional, a empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efectivo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Promoções por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

##### a) Grupo I:

- Ao nível 5 — após três anos no nível 4;
- Ao nível 6 — após cinco anos no nível 5;
- Ao nível 7 — após seis anos no nível 6;
- Ao nível 8 — após sete anos no nível 7;
- Ao nível 9 — após sete anos no nível 8;
- Ao nível 10 — após sete anos no nível 9;

##### b) Grupo II:

- Ao nível 4 — após um ano no nível 3;
- Ao nível 5 — após quatro anos no nível 4;
- Ao nível 6 — após seis anos no nível 5;

##### c) Grupo III:

- Ao nível 3 — após um ano no nível 2;
- Ao nível 4 — após três anos no nível 3;
- Ao nível 5 — após seis anos no nível 4;

##### d) Grupo IV:

- Ao nível 2 — após quatro anos no nível 1;
- Ao nível 3 — após 16 anos no nível 2.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguin-

tes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respectivo.

##### Grupo I:

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 15% do total daqueles trabalhadores;

##### Grupo II:

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5% do total daqueles trabalhadores;

##### Grupo III:

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5% do total daqueles trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 devem ser efectuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico do grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro-ajudante e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador e secretário serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria ao fim de quatro anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Procuradores

Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 6 e são obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho do mandato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção, de direc-



tor regional e de gerente, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção directamente dependentes destes.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de seis meses implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

6 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.<sup>a</sup> que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

- a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado.
- c) Prestar aos Sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

2 — Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup> deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Processo individual

1 — A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1 — Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

- a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 42.<sup>a</sup>;
- b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;

- f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;
- e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados — 7 trabalhadores;
- g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3 — Por acordo com a empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 e de 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa dos sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 — Para o exercício da actividade sindical, constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- c) Afixar no interior da empresa, em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;
- d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Cooperativas de bancários

A empresa pode dispensar, a solicitação dos Sindicatos outorgantes e por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os seus associados e apoiadas pelos respectivos Sindicatos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remete-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderão conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo

com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos Sindicatos.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

7 — Dentro do prazo referido no n.º 1, a empresa deve enviar ao sindicato respectivo, igualmente, a relação dos trabalhadores que, embora não filiados, sejam beneficiários dos SAMS de cada sindicato ou dos SAMS de âmbito nacional, quando constituído.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Para além de outras situações previstas na lei, todos e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais atribuídos a qualquer título pela empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho não podem ser condicionados a quaisquer limitações fundamentais em:

- a) Exercício da actividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários dos respectivos sindicatos;
- b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;
- c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade com autorização da empresa.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>

2 — Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 115.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados aos Sindicatos, para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

4 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100% do praticado a tempo inteiro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — Aos trabalhadores contratados a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da

empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

3 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

5 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

6 — Mensalmente, a empresa enviará aos Sindicatos listagem dos contratos celebrados no mês anterior, com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho.

## SECÇÃO II

### Tempo da prestação de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Podem funcionar continuamente:
  - i) Os serviços de informática;
  - ii) Os serviços de gestão de ATM;
  - iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet;
  - iv) Os serviços de autorização de pagamentos;
  - v) Os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais;
  - vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público, não podendo ultrapassar 3% do número total de agências da empresa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

4 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela empresa ou consentido pela hierarquia directa do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Controlo do horário

A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelos tra-

balhadores, por dia e por semana, com indicação da hora de início e do termo do trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionamentos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup> e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup> e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do n.º 2 da mesma cláusula, desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho normal

O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho diferenciado

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — Quando o trabalho se efective num único período, a duração deste será de seis horas consecutivas.

3 — Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho por turnos

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala preestabelecida.

2 — A jornada de trabalho pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos deve respeitar-se também um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

3 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exerçam regularmente a actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Para efeitos do disposto na alínea *a*) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do grupo 1, definida no anexo I, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem de 22% ou 47% ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, no caso de em média não excederem uma ou duas horas ao seu período normal de trabalho diário, respectivamente.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

5 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6 — Se a denúncia for da iniciativa da empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verificarem casos de força maior;
- c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a opção da empresa.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de seis anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6 — O trabalho suplementar previsto na alínea *a*) do n.º 3 fica sujeito ao limite de duzentas horas anuais por trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

### SECÇÃO III

#### Mobilidade

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, a empresa atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;
- c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
- d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona

- próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- e) Necessidade comprovada de assistência à família;
  - f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de a empresa não reconhecer a situação referida na alínea *a*) do número anterior ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa**

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;
- b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência ou do seu local de trabalho, desde que, neste último caso, o novo local de trabalho não diste mais de 60 km da sua residência;
- c) Dentro das áreas metropolitanas;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea *d*) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 115.<sup>a</sup>, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea *e*) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial e não disponha de meio de transporte facultado pela empresa.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1 — A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns.

2 — A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3 — O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

4 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de um ano, renovável por períodos de igual duração, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

5 — Durante a cedência o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, designadamente no que concerne ao regime de segurança social e saúde, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

6 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressará à cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

#### SECÇÃO I

#### Retribuição

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III;
- b) As diuturnidades e anuidades;
- c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela empresa ao trabalhador.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prémio de antiguidade;
- c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
- g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;
- h) Subsídios de refeição;
- i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5 — Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na Caixa Geral de Aposentações, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : 52 \times n$$

sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal efectiva e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a  $1/30$  da retribuição mensal efectiva.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

- a) Uma diuturnidade no valor fixado no anexo IV, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 8.<sup>a</sup>



5 — Para efeitos da aplicação da alínea *b*) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10 as diuturnidades são calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

- a*) 17% após um ano;
- b*) 30% após dois anos;
- c*) 45% após três anos;
- d*) 65% após quatro anos.

2 — O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea *b*) do n.º 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3 — As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da oitava.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efectiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3 — A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno é superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (três turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25% do respectivo nível, mais diuturnidades.

2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5% do respectivo nível mais diuturnidades.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados tem um acréscimo de 50%.

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo IV, que será pago mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do Sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com as funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

3 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam funções de caixa ou caixa-móvel têm direito:

- a) A 50% do abono para falhas referido no n.º 1 desta cláusula, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, dentro do mesmo mês de calendário;
- b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75% = 175%;

b) Nocturno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 — Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada

nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

*Rhn* = valor da retribuição da hora normal;  
*T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo:

*Rhn* = valor da retribuição da hora normal;  
*T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados tem direito ao subsídio de refeição, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das respectivas despesas, nas seguintes condições:

- a) É pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,30 \times$  preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2 — As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

3 — As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo IV.

10 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97.<sup>a</sup>, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

13 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.

6 — Não são consideradas, para os efeitos do n.º 4, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 12.<sup>a</sup> e o período de cinco dias úteis de licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissão de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no n.º 5, o prémio a que terá direito só se vence após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de aposentação.

8 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

9 — Os prémios de antiguidade dos 10 e 20 anos de serviço, previstos no n.º 1 desta cláusula, são atribuídos de acordo com o regime constante do anexo VI.

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Subsídios a trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102.<sup>a</sup>

## Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor fixado no anexo IV.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens.

5 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, S. A., de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Descanso semanal, feriados e férias

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Nas situações previstas no n.º 4 da cláusula 37.<sup>a</sup>, e independentemente do tipo de horário adoptado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês, coincidir com algum destes dias.

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Feriados e dispensas de trabalho

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — 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.

5 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las noutras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 15 dias sejam gozados sem interrupção.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

1 — No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4 da cláusula 74.<sup>a</sup>

3 — 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 Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior, ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo as limitações que decorram da lei aplicável para efeitos de aposentação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da empresa têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4 — Na falta de acordo cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva estrutura sindical da empresa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2 — No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca poderá impli-

car a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 15 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias este só pode ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto, durante o gozo de férias, são as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique são gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Mapa de férias

A empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste acordo;

- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastrós e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 3 e 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela empresa ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

7 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2 — As faltas dadas por motivo de doença não envolvem perda de retribuição.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas a um ou meio período normal de trabalho diário imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infracção disciplinar grave.

4 — 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 a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### SECÇÃO III

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação do trabalho.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão

1 — Durante a suspensão qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.

2 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

## CAPÍTULO VII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4 — Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à pro-

filaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

5 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deve atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição efectiva, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100% da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.



5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia, compreendida entre 50% e 70% da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30%, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70%.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30%, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para o exercício de uma função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## CAPÍTULO VIII

### Formação

#### SECÇÃO I

##### Formação profissional

###### Cláusula 98.<sup>a</sup>

###### Formação profissional

1 — Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento

e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 66.<sup>a</sup>

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7 — Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na *web*, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e,

em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Prestação de exames ou provas de avaliação**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Subsídios a trabalhador-estudante**

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respectivas propinas ou mensalidades.

3 — A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes**

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;
- b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6 — As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a actividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

#### CAPÍTULO IX

##### **Regime disciplinar**

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais por parte do trabalhador.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

7 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo

possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3 — A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à asso-

ciação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 109.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos n.ºs 6 a 9 da mesma cláusula;

- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 109.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento ilícito**

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de a empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

- a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;
- b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a dois meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do despedimento**

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

### CAPÍTULO X

#### **Segurança social e cuidados de saúde**

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Pensões de aposentação e de sobrevivência**

Os trabalhadores da CGD continuam a ser subscritores da Caixa Geral de Aposentações, estando abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º a 41.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Outras prestações de segurança social**

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis aos subscritores da Caixa Geral de Aposentações.

2 — A empresa assegura, ainda, o pagamento de subsídios de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **Assistência médica e cuidados de saúde**

1 — A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos Serviços Sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses Serviços.

2 — Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 28 de Novembro de 2001 entre a CGD e os Sindicatos outorgantes, anexo ao presente acordo (anexo VIII).

### CAPÍTULO XI

#### **Maternidade e paternidade**

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### **Regime de maternidade e paternidade**

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade pode ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não podem, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puerperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido

ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotados qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

## CAPÍTULO XII

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no activo e aposentados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 163 562,60, ou de € 189 943,70 para os trabalhadores com nível igual ou superior ao nível 14, e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — Os valores constantes do número anterior poderão ser revistos anualmente.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VII).

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2 — A comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos Sindicatos signatários e os outros três pela empresa.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no período de 30 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Transição de regimes

1 — A empresa procederá, até 31 de Dezembro de 2003, à atribuição e ou à revisão das categorias profissionais de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

2 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício de funções.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 137.<sup>a</sup>

**Protocolo banco telemático**

Com a entrada em vigor do presente acordo fica revogado o regime relativo à prestação de trabalho no Banco Telemático e Gestão Centralizada de ATM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2001, bem como o respectivo acordo adicional, ambos celebrados em 22 de Agosto de 2000, sem prejuízo do regime neles estabelecido continuar a aplicar-se aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, estejam por ele abrangidos.

Cláusula 138.<sup>a</sup>

**Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado,

para a Caixa Geral de Depósitos, S. A., o acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário.

**Declaração da Caixa Geral de Depósitos**

**Trabalhadores com contrato de provimento**

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos, S. A., como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, n.º 2, e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, n.º 2, e 9.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, e que se encontrem filiados em algum dos sindicatos outorgantes.

**ANEXO I**

**Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos**

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A — Directivas	Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14
	B — Técnicas específicas e de enquadramento.	Director regional	14
Coordenador de gabinete de empresas		12	
Gerente		11	
Subgerente		10	
Subchefe administrativo		8	
Chefe de serviço		12	
Subchefe de serviço		10	
Chefe de secção		10	
Subchefe de secção		8	
Chefe de sector		8	
Técnico do grau I		15	
Técnico do grau II		12	
Técnico do grau III		10	
Técnico do grau IV		8	
Assistente de direcção		11	
Primeiro-ajudante de notário		12	
Segundo-ajudante de notário		8	
Programador de informática		8	
Operador de informática		6	
Solicitador	8		
Secretário	6		
Especialista de instalações técnicas e de segurança	6		
C — Administrativas, operativas e comerciais.	Gestor de clientes	6	
	Administrativo	4	
D — Saúde e ambiente	Médico	10	
	Enfermeiro	6	
	Fisioterapeuta	6	
	Auxiliar de acção médica	4	
Grupo II	E — Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	F — Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2
Grupo IV	G — Auxiliares	Servente	1
		Trabalhador de limpeza	1



## ANEXO II

### Descrição de funções

#### Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

#### Área funcional

##### A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

*Director, director-adjunto, subdirector.* — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa.

Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar directamente à administração. As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

##### B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

*Director regional.* — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

*Coordenador de gabinete de empresas.* — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Gerente.* — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Subgerente.* — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Subchefe administrativo.* — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

*Técnico de grau I.* — É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II.* — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III.* — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV.* — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.

*Primeiro-ajudante de notário, segundo-ajudante de notário.* — É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

*Solicitador.* — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

*Secretário.* — É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Especialista de instalações técnicas e de segurança.* — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.

#### **C — Funções administrativas, operativas e comerciais**

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

*Gestor de clientes.* — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

*Administrativo.* — É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

#### **D — Funções de saúde e ambiente**

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

*Médico.* — É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.

*Enfermeiro fisioterapeuta.* — É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.

*Auxiliar de acção médica.* — É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente:

Biometrias;  
Campanhas;  
Rastreios;  
Apoio a consultas médicas.

#### **Grupo II**

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

#### **E — Apoio qualificado**

*Profissional qualificado.* — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

#### **Grupo III**

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

#### **F — Apoio geral**

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.

*Motorista.* — É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

#### **Grupo IV**

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

#### **G — Auxiliares**

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

(Em euros)

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	525	-	-	-	-
2	614,50	-	-	-	-
3	698	-	-	-	-
4	804	-	-	-	-
5	926	970,50	-	-	-
6	1 043	1 099,50	-	-	-
7	1 105	1 160,50	-	-	-
8	1 193,50	1 255,50	-	-	-
9	1 316	1 383,50	-	-	-
10	1 433	1 505,50	-	-	-
11	1 606	1 684,50	-	-	-
12	1 740,50	1 829	-	-	-
13	1 901,50	1 996	2 097	-	-
14	2 097	2 202,50	2 309	-	-
15	2 296,50	2 408	2 532	-	-
16	2 492	2 615	2 748,50	2 883	-
17	2 676	2 810	2 949,50	3 100	-
18	2 960,50	3 116,50	3 278	3 445,50	3 646

**ANEXO IV**

**Cláusulas de expressão pecuniária**

(Em euros)

Cláusulas	Designação	Valores
97. <sup>a</sup> , n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	133 804,80
63. <sup>a</sup> , n.º 1	Subsídio de refeição diário	9,60
56. <sup>a</sup> , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades	44,40
64. <sup>a</sup> , n.º 1	Abono para falhas (mensal)	132,60
66. <sup>a</sup> , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	45,60
	b) No estrangeiro	159,20
	c) Deslocações diárias (uma refeição)	14,20
66. <sup>a</sup> , n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	133 804,80
102. <sup>a</sup> , n.º 3	Subsídio a trabalhador-estudante	17,50
69. <sup>a</sup> , n.º 1	Subsídio infantil	22,80
70. <sup>a</sup> , n.º 1	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,30/trimestre
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	35,80/trimestre
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	44,40/trimestre

**Prémio de antiguidade**

(cláusula 67.<sup>a</sup>, n.º 2)

**Regime transitório — Trabalhadores que transitam para a reforma**

Vencimento dos prémios de antiguidade			Proporcionalidade para o 1.º e 3.º prémios (*)		
Ano	Anos de bom e efectivo serviço		Ano de passagem à aposentação	Proporcionalidade para o 1.º prémio	Proporcionalidade para o 3.º prémio
	1.º prémio	2.º prémio			
2004	14	24	2004	1/14	1/6
2005	13	23	2005	1/13	1/7

(Em euros)

Cláusulas	Designação	Valores
d)	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	53,90/trimestre
e)	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	61,80/trimestre

**ANEXO V**

**Anuidades**

(cláusula 57.<sup>a</sup>)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup>:

- 1.<sup>a</sup> anuidade — € 7,60;
- 2.<sup>a</sup> anuidade — € 13,40;
- 3.<sup>a</sup> anuidade — € 20;
- 4.<sup>a</sup> anuidade — € 28,90.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup> (\*):

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. <sup>a</sup> anuidade	2. <sup>a</sup> anuidade	3. <sup>a</sup> anuidade	4. <sup>a</sup> anuidade
1	86	17,10	30,10	45,20	65,20
2	186,30	19,50	34,50	51,70	74,60
3	301	22	38,70	58,10	83,80
4	429,90	22	38,70	58,10	83,90
5	558,90	22	38,70	58,10	83,90
6	687,90	22	38,70	58,10	83,90
7	816,90	22	38,70	58,10	83,80
8	945,80	-	-	-	-

(\*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10, os valores são inferiores e variam em função do nível).

**ANEXO VI**

**Prémio de antiguidade**

(cláusula 67.<sup>a</sup>, n.º 9)

**Regime transitório — Trabalhadores no activo**

Ano de vencimento do prémio	Anos de bom e efectivo serviço	
	1.º prémio	2.º prémio
2004	15 e 14	25 e 24
2005	14 e 13	24 e 23
2006	13 e 12	23 e 22
2007	12 e 11	22 e 21
2008	11 e 10	21 e 20

Vencimento dos prémios de antiguidade			Proporcionalidade para o 1.º e 3.º prémios (*)		
Ano	Anos de bom e efectivo serviço		Ano de passagem à aposentação	Proporcionalidade para o 1.º prémio	Proporcionalidade para o 3.º prémio
	1.º prémio	2.º prémio			
2006 .....	12	22	2006 .....	1/12	1/8
2007 .....	11	21	2007 .....	1/11	1/9
2008 .....	10	20	2008 .....	1/10	1/10

(\*) Proporcional por cada ano decorrido entre o ano de vencimento do 1.º e 2.º prémios e os anos de bom e efectivo serviço registados na empresa para os 2.º e 3.º prémios. Para o 2.º prémio mantém-se a proporcionalidade de 1/10.

## ANEXO VII

### Regulamento do crédito à habitação

Este regulamento é o constante do ACTV para o sector bancário e aplica-se na CGD com as adaptações decorrentes das disposições do capítulo XII deste acordo de empresa.

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos objecto deste regulamento visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- Dois terços do valor do empréstimo ou de um terço do custo da habitação, prevalecendo o pri-

meiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

- Um terço do valor do terreno ou de um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

7 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do n.º 3:

- O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;
- O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

#### Artigo 2.º

##### Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos quando se verifique alguma das seguintes situações:

- Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente que se considere justificativo de novo pedido;

- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do precedente n.º 1:

- a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;
- b) O novo financiamento não poderá ser superior a 90% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pela instituição, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

### Artigo 3.º

#### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho até 31 de Dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 35 km do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

### Artigo 4.º

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho do sector bancário.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 90% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor máximo previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho como valor total da habitação.

### Artigo 5.º

#### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a  $\frac{1}{24}$  dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

- a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou o(a) companheiro(a) que viva com ele(a) há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

### Artigo 6.º

#### Confirmação das declarações

A instituição de crédito reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

### Artigo 7.º

#### Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 do artigo 1.º, para determinação da escala nominal dos interessados, serão as constantes do anexo I.

2 — Para pontuação das condições de habitação de trabalhadores abrangidos pelo n.º 2 do artigo 1.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3 — Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

### Artigo 8.º

#### Prazos de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar o limite de idade previsto para a invalidez presumível no instrumento de regulamentação colectiva em vigor à data da sua concessão.

## Artigo 9.º

### Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no instrumento de regulamentação colectiva do sector bancário.

## Artigo 10.º

### Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

## Artigo 11.º

### Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10%, 8%, 6% ou 4% para, respectivamente, rendimentos *per capita* do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do instrumento de regulamentação colectiva do sector bancário, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas como máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da instituição, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la aprovionada para suportar os débitos.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos

do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implica o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuante para operações de igual prazo.

## Artigo 12.º

### Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste regulamento.

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a instituição mutuante, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

## Artigo 13.º

### Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

## Artigo 14.º

### Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da res-

pectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — A instituição efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 11.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

#### Artigo 15.º

##### Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 35 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

#### Artigo 16.º

##### Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal vigentes na instituição, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a instituição fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da instituição, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da instituição de crédito para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

#### Artigo 17.º

##### Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

#### Artigo 18.º

##### Transferências interbancárias e exoneração

1 — Nos casos de transferência interbancária:

- a) Se ainda não tiver sido outorgada a respectiva escritura de mútuo, o quantitativo do empréstimo deverá acrescer ao montante global afecto, nesse ano, para o crédito à habitação dos trabalhadores da instituição na qual o trabalhador for admitido e deduzido ao da instituição de que tiver saído;
- b) Se já tiver sido outorgada a escritura de mútuo, manter-se-ão as condições iniciais do empréstimo, devendo o trabalhador transferido autorizar a nova instituição empregadora a descontar nos seus vencimentos e a transferir para a instituição mutuante as prestações de capital e juros do empréstimo.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos casos de exoneração, mesmo que o trabalhador venha a ser admitido noutra instituição de crédito.

#### Artigo 19.º

##### Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição de crédito mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por limite de idade ou por invalidez ou doença e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

## CAPÍTULO II

### Do processo

#### Artigo 20.º

##### Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

1 — De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

2 — As instituições de crédito fixarão novos períodos de inscrição, sempre que haja verbas disponíveis para o efeito, informando desse facto as estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Artigo 21.º

##### Validade dos pedidos de empréstimos

1 — Os pedidos de empréstimos apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

#### Artigo 22.º

##### Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1 — Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação;

2 — Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;

- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3 — Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2.

A instituição de crédito poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2 se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4 — Empréstimos para substituição de empréstimo em curso em instituição de crédito:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1 e 2, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
- b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

#### Artigo 23.º

##### Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à informatização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial e possa ser contemplado dentro do limite fixado nos termos do artigo 27.º do presente regulamento.



3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, a instituição de crédito procederá à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

4 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

#### Artigo 24.º

##### Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior por parte do trabalhador implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo, perdendo toda a pontuação acumulada.

#### Artigo 25.º

##### Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

#### Artigo 26.º

##### Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição de crédito será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 27.º

##### Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Os conselhos de gestão ou de administração divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2 — O montante a efectuar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c = r \times n$$

sendo *c* o montante global do crédito a conceder, *r* a retribuição mensal base do nível 10 do instrumento de regulamentação colectiva para o sector bancário à data do início do exercício e *n* o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — Deverão ser definidos nas instituições sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4 — Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do anterior n.º 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes

e as constantes que lhe corresponderiam se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

#### Artigo 28.º

##### Entrada em vigor

1 — O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O regime da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 11.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente regulamento.

#### Artigo 29.º

##### Disposições transitórias

O disposto no n.º 2 do artigo 14.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

### ANEXO I

#### Regras de preferência

1) Condições de habitação	Pontos
a) Título de ocupação:	
Habitação própria .....	5
Locação .....	20
Sublocação ou hospedagem .....	30
b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):	
Independente .....	0
Coabitação com familiares .....	5
Coabitação com não familiares .....	10
c) Índice de ocupação:	
$\frac{I \times NPR \times 10}{NQ}$	
sendo:	
<i>NPR</i> o número de pessoas residentes;	
<i>NQ</i> o número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1);	
d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:	
Até 10% .....	5
Superior a 10% e até 20% .....	10
Superior a 20% e até 30% .....	15
Superior a 30% e até 40% .....	20
Superior a 40% e até 50% .....	25
Superior a 50% .....	30
2) Situação familiar	
Independente ou isolado .....	5
Com agregado familiar .....	10
Por cada ascendente .....	5
Por cada descendente .....	10
Descendentes de sexo diferente .....	10
3) Rendimento familiar per capita	
Até 3 × <i>A</i> .....	40
De 3 × <i>A</i> a (3 × <i>A</i> ) + 70 000\$ .....	35
De 3 × <i>A</i> + 70 000\$ a (3 × <i>A</i> ) + 140 000\$ .....	30

De $3 \times A + 140\,000\$$ a $(3 \times A) + 210\,000\$$	25
De $3 \times A + 210\,000\$$ a $(3 \times A) + 280\,000\$$	20
De $3 \times A + 280\,000\$$ a $(3 \times A) + 350\,000\$$	15
De $3 \times A + 350\,000\$$ a $(3 \times A) + 420\,000\$$	10
De $3 \times A + 420\,000\$$ a $(3 \times A) + 490\,000\$$	5
De $3 \times A + 490\,000\$$ a $(3 \times A) + 560\,000\$$	0

sendo  $A$  a retribuição base mensal do nível 5, e o rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

#### 4) Situações especiais

- a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:  
Por cada ano não contemplado . . . . . 25
- b) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta.
- c) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

#### ANEXO II Definições

*Administração directa.* — Para efeitos do n.º 6 do artigo 1.º, entende-se por «administração directa» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empregueiro.

*Título de ocupação.* — Habitação própria inadequada: entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve devidamente justificada e obter a aceitação da estrutura dos trabalhadores.

*Locação, sublocação e hospedagem.* — Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

*Forma de ocupação (sublocação e hospedagem).* — Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização em comum da cozinha.

*Indicação de ocupação.* — Número de divisões assoalhadas: deverão ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo os seus empregados domésticos.

*Número de pessoas residentes.* — Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e os empregados domésticos.

*Relação renda/rendimento do agregado familiar.* — Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

- a) Sublocação ou hospedagem, não deverão ser considerados valores superiores a 150 contos;

- b) Coabitação com familiares sem pagamento de renda, deverá ser indicada em informações adicionais;
- c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

*Rendimentos anuais do agregado familiar.* — Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais e rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

#### Anexo VIII

**Protocolo celebrado em 28 de Novembro de 2001 entre a CGD e os Sindicatos outorgantes relativo à assistência médico-social dos trabalhadores oriundos do ex-BNU.**

#### Protocolo

Entre:

- A Caixa Geral de Depósitos, S. A., pessoa colectiva n.º 500960046, com sede na Avenida de João XXI, 63, em Lisboa, adiante designada por CGD; e
- O Sindicato dos Bancários do Centro, pessoa colectiva n.º 500842639, com sede na Avenida de Fernão de Magalhães, 476, em Coimbra, o Sindicato dos Bancários do Norte, pessoa colectiva n.º 500955743, com sede na Rua de Cândido dos Reis, 130, no Porto, e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, pessoa colectiva n.º 500825556, com sede na Rua de São José, 131, em Lisboa, adiante designados por Sindicatos;

Considerando:

- I) Que, por efeito da incorporação do BNU na CGD, ocorrida em 23 de Julho de 2001 (adiante, data da fusão), os trabalhadores do BNU então no activo passaram, nos termos da lei, a ser trabalhadores da CGD;
- II) Que os ex-trabalhadores do BNU então na situação de reforma e os pensionistas de sobrevivência do mesmo Banco, bem como os respectivos familiares, se mantêm como beneficiários dos Serviços de Assistência Médico-Social (adiante designados por SAMS);
- III) Que a situação descrita e as respectivas incidências ao nível do regime de prestação de assistência médico-social a esses universos se reveste de carácter excepcional, justificando, assim, a adopção de medidas especificamente aplicáveis ao caso;

é celebrado o presente protocolo, que se rege pelas seguintes cláusulas:

1.ª

Os trabalhadores do BNU no activo na data da fusão terão de optar, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa e à atribuição de participações e outros apoios para aqueles fins, pelos SAMS dos Sindicatos ou pelo regime dos Serviços Sociais da CGD.

2.ª

1 — A opção referida na cláusula anterior será exercida mediante o preenchimento de declaração, nos termos do modelo anexo, da qual consta a alternativa entre

SAMS e Serviços Sociais, cabendo a cada trabalhador assinalar inequivocamente a sua escolha.

2 — A opção será exercida até 31 de Janeiro de 2002, abrangendo necessariamente o trabalhador declarante, bem como os respectivos familiares.

3 — A mesma opção produz efeitos desde a data da fusão e é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho.

3.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 2.<sup>a</sup>, optarem pelo regime dos SAMS mantêm a qualidade:

De beneficiários dos SAMS, a quem caberá a obrigação de assegurar todos os benefícios e prestações nas áreas médico-medicamentosa e outros apoios conexos, nos termos dos normativos que nestes vigorem a qualquer tempo; e

De sócios dos Serviços Sociais, a quem caberá a obrigação de assegurar as modalidades de benefícios e prestações nas áreas da segurança social, desportiva, cultural, ocupação dos tempos livres, comercial e linhas de crédito conexas com estas áreas, nos termos dos normativos relativos a estas matérias que nestes vigorem a qualquer tempo.

2 — Tanto os SAMS como os Serviços Sociais só ficam obrigados a assegurar as modalidades de benefícios e prestações acima referidos aos familiares que, segundo os respectivos regulamentos e estatutos, possam ser inscritos como beneficiários.

4.<sup>a</sup>

1 — Aos trabalhadores que optarem pelos SAMS, bem como aos respectivos familiares, é mantida a inscrição nos SAMS após a passagem à situação de reforma.

2 — A situação referida no número anterior é extensiva aos respectivos pensionistas de sobrevivência.

5.<sup>a</sup>

Os ex-trabalhadores reformados do BNU e os respectivos familiares, bem como os titulares de pensões de sobrevivência, beneficiários dos SAMS à data da fusão, mantêm essa qualidade.

6.<sup>a</sup>

Relativamente aos trabalhadores no activo que optarem pelos SAMS, as contribuições para estes serviços serão calculadas através da aplicação das seguintes taxas:

- a) A carga da CGD — 6,5% sobre a retribuição mensal efectiva;
- b) A carga dos trabalhadores — 1% sobre a retribuição de base.

7.<sup>a</sup>

Relativamente às situações a que se refere a cláusula 5.<sup>a</sup>, as contribuições para os SAMS serão calculadas pela

aplicação das taxas a seguir indicadas, sobre a totalidade das respectivas pensões:

- a) A carga da CGD — 8,75%;
- b) A carga dos reformados e titulares das pensões de sobrevivência — 1,25%.

8.<sup>a</sup>

Até 28 de Fevereiro de 2002, as partes avaliarão os resultados da aplicação do presente Protocolo.

Lisboa, 28 de Novembro de 2001.

Pela Caixa Geral de Depósitos:  
Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:  
Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:  
Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

#### Anexo ao protocolo de 28 de Novembro de 2001

##### Declaração de opção

Eu, . . . (nome), empregado da CGD n.º . . . , tendo tomado conhecimento do conteúdo do protocolo celebrado em 28 de Novembro de 2001, transcrito no verso, declaro que opto, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa, à atribuição de participações para os mesmos fins e, bem assim, à concessão de subsídios, tudo nos termos previstos nos respectivos regulamentos e estatutos, pelo regime próprio dos:

SAMS: . . .  
Serviços Sociais da CGD: . . .

Ao fazer esta opção, tenho consciência de que a mesma é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho, produz efeitos a partir de 23 de Julho de 2001, data da fusão do BNU na CGD, abrange o meu agregado familiar e se faz sem prejuízo dos demais direitos emergentes da minha qualidade de sócio dos Serviços Sociais da CGD.

(data) . . .  
(assinatura) . . .

*Nota.* — Preencher apenas um dos campos.

Lisboa, 26 de Janeiro de 2005.

Pela Caixa Geral de Depósitos:  
*José Joaquim Gonçalves Rosa*, mandatário.  
*Maria Sofia Gonçalves Sais*, mandatária.  
*Rui Miguel Guerreiro de Moura*, mandatário.  
*José Manuel Simões Correia*, mandatário.  
Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:  
*António João Soeiro Pimentel*, mandatário.  
*Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos*, mandatária.  
Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:  
*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.  
*Joaquim António Silva Machado*, mandatário.  
Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:  
*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.  
*Maria Alice Martins*, mandatária.

Depositado em 2 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o n.º 26/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT celebrado entre a Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, foi publicado o ACT celebrado

entre a Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.

Verificando-se que na referida publicação foi omitido o valor do abono para falhas, procede-se, de seguida, à sua publicação:

«Abono para falhas — € 58.»

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

### **ASSOMARL — Assoc. dos Operadores de Frutas do Mercado Abastecedor da Região de Lisboa — Eleição em 27 de Dezembro de 2004 para o triénio de 2005-2007.**

#### **Direcção**

Presidente — Nogueira & Barroco, L.<sup>da</sup>, representada por José Augusto Nogueira.

Vice-presidentes:

BUCELFRUTA, L.<sup>da</sup>, representada por Aires Manuel Quintão Alves.

EPORIPAL, L.<sup>da</sup>, representada por Michael Brands.

SOREGI, L.<sup>da</sup>, representada por António José da Silva Jesus Relógio.

Secretário — J. Reis & Burnay, representada por Néelson Jorge Paixão Reis.

Tesoureiro — HORTOVIL, L.<sup>da</sup>, representada por Hélder José Dias Quintino.

Vogais:

Jorge Manuel Batista Mendonça.

FRUTICAMPO, L.<sup>da</sup>, representada por Luciano José Antunes Gomes.

Ferreira da Silva, S. A., representada por Miguel da Costa Vicente.

Suplentes:

José Carlos Miranda.

Rui Manuel Pessegueiro Toscano.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 31 de Janeiro de 2005.

### **AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas — Eleição em 30 de Novembro de 2004 para o triénio de 2005-2007.**

#### **Direcção**

Presidente — Joaquim Carlos Ramalhão Fortunato, em representação da MSF — Moniz da Maia, Serra & Fortunato — Empreiteiros, S. A.

Vice-presidente — Ricardo António Pedrosa Gomes, em representação da Sociedade de Empreitadas de Trabalhos Hidráulicos, S. A.

1.º secretário — António Ernesto Simões Correia, em representação da Gaspar Correia — Instalações Técnicas Especiais, S. A.

2.º secretário — Teresa Maria Vasconcelos Lima Nogueira Soares Cavalheiro, em representação da SOTENCIL — Sociedade Técnica de Construções Civas, S. A.

1.º tesoureiro — Luís Filipe dos Santos Ferreira da Silva, em representação da ABD — Serviços de Manutenção, L.<sup>da</sup>

2.º tesoureiro — José António dos Santos Navalho, em representação da AFA — Algarve Construções, L.<sup>da</sup>

Vogal — Teodoro Bartolomeu Neto Gomes Alho, em representação da Teodoro Gomes Alho & Filhos, L.<sup>da</sup>

Membros substitutos:

João Inácio Rosa Silva, em representação da MIL-TRAÇOS — Promotora Imobiliária, L.<sup>da</sup>

Vasco Azinhais Tavares, em representação da Vasco A. Tavares — Construções, L.<sup>da</sup>

Carlos Manuel de Almeida e Costa, em representação da Carlos Costa — Construções, L.<sup>da</sup>

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 31 de Janeiro de 2005.

### **Assoc. dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa — Eleição em 17 de Janeiro de 2005 para o triénio de 2005-2007.**

#### **Direcção**

Presidente — União Central de Gessos, L.<sup>da</sup>, representada por António Martinho Lopes, filho de António Lopes e de Luísa Iria Saldanha Martinho, residente em Lisboa, natural de Santarém, nascido em 4 de Junho de 1944, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1114748, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, e empresário.

Vice-presidente — Pedro & Mantovani, S. A., representada por Salomé Mateus Pedro, filha de Vítor Manuel Quaresma Pedro e de Maria Gabriela da Gama Mateus Pedro, residente em Lisboa, natural de Lis-

boa, nascida em 27 de Setembro de 1959, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 5129081, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e empresária.

Vogais:

LISPANHA — Materiais de Construção, L.<sup>da</sup>, representada por Fernando Edgar Simões de Freitas, filho de José Óscar Freitas Antão e de Celeste Conceição Simões, residente em Sacavém, natural de Lisboa, nascido em 23 de Novembro de 1944, casado, portador do bilhete de identidade n.º 337335, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e gerente comercial. Madeiras e Materiais de Construção da Cruz da Pedra, L.<sup>da</sup>, representada por Júlio Caetano Lourenço, filho de Mapril Lourenço e de Gracinda da Silva Lourenço, residente em Lisboa, natural

de Sobrena, nascido em 7 de Julho de 1949, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4897712, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, e empresário.

QUIMAR — Comércio de Madeiras e Derivados, S. A., representada por Maria Isabel de Jesus Quintino, filha de António Luís Quintino e de Ester de Jesus Carvalho Quintino, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascida em 8 de Maio de 1954, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 2354217, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, e empresária.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 31 de Janeiro de 2005.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

#### **Comissão de Trabalhadores da Siderurgia Nacional — Empresa Produtos Longos, S. A. — Substituição.**

Na Comissão de Trabalhadores da Siderurgia Nacional — Empresa Produtos Longos, S. A., eleita em 18 de

Maio de 2004, para o mandato de dois anos, e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 2004, o membro José António Martins Pinto foi substituído por Albel da Silva Marialva, bilhete de identidade n.º 3157439, emitido em 12 de Janeiro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Caixa Económica do Montepio Geral — Eleição em 14 de Dezembro de 2004 para o triénio de 2005-2007, de acordo com a convocatória publi-**

**cada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004.**

Número de ordem	Nome	Número de empregado	Número do bilhete de identidade	Eleito pela
1	Mário Rui Silva da Mota .....	2592-9	7711767 — Lisboa .....	Lista T.
2	Joaquim António Cruz Poças .....	1489-1	4126733 — Lisboa .....	Lista S.
3	Mário da Silva Alves .....	2411-1	6623341 — Lisboa .....	Lista T.
4	Murilo José Delgado Lizardo .....	2676-9	8481816 — Lisboa .....	Lista S.
5	Aida da Graça Afonso Pires .....	5221-9	10108339 — Faro .....	Lista T.
6	Rui Manuel Lebreiro Henriques .....	1566-7	4891991 — Lisboa .....	Lista S.
7	Maria Alice Antunes Mota Parreira Torgal Patrício	1772-0	4247163 — Lisboa .....	Lista T.

Registados em 27 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 38/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 2/2005, a fl. 1 do livro n.º 1.

