



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1259
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1280
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras .....	1305
- Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Alteração salarial e outras .....	1308
- Acordo coletivo entre a Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1311
- Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outra .....	1326

- Acordo de adesão entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP ao contrato coletivo entre a mesma entidade empregadora e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1327
---	------

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal - Eleição .....	1329
- Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM - Eleição .....	1329
- Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Retificação .....	1329

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor - Eleição .....	1331
- Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG - Eleição .....	1331
- Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) - Eleição .....	1331

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Lisboa Gás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Eleição .....	1332
- Fundação de Serralves - Eleição .....	1332
- SAICA PACK Portugal, SA - Retificação .....	1332

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- Seda Ibérica - Embalagens, SA - Eleição .....	1333
---	------

**Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrct@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrct@dgert.mtsss.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração salarial e outras/texto consolidado do CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2021.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempe-

nhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.<sup>a</sup>, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

## CAPÍTULO II

### Constituição da relação de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições específicas de admissão)

Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente ao exercício de certas actividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Contrato de trabalho a termo)

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Normas especiais aplicáveis aos contratos a termo)

1- Consideram-se como correspondendo a necessidades temporárias da empresa a contratação de trabalhadores para a realização de ensaios clínicos, temporalmente definidos, nos locais legalmente autorizados para o efeito, em funções de monitoria e sua coordenação, ou de apoio especializado àquelas funções.

2- Exclusivamente no caso da contratação de trabalhadores prevista no número anterior, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador não impede uma nova admissão para o mesmo posto de trabalho, desde que a necessidade que fundamente a contratação não fosse conhecida à data da celebração do anterior contrato de trabalho a termo relativo ao mesmo posto de trabalho.

3- No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração e de gerência, de direcção e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como atendendo à especial relação de confiança que envolvem, as de chefe de serviços e gestor de produto.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de delegado de informação médica, desde que o trabalhador esteja vinculado à empresa por contrato de trabalho e a duração da comissão de serviço não ultrapasse seis meses, renovável por igual período.

3- O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Período experimental)**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI, VII e VIII;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III, IV e V;

c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I e II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

CAPÍTULO III

**Classificação profissional e funções**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Classificação profissional)**

1- A entidade empregadora classificará os trabalhadores abrangidos por este contrato segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Flexibilidade funcional)**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Substituição temporária)**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número anterior, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

3- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

CAPÍTULO IV

**Direitos, deveres e garantias**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Deveres do empregador)**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

i) 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;

j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

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

a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação 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 na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, 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;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela 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;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores,

dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da lei.

## CAPÍTULO V

### Tempo de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- Para além do intervalo de descanso previsto no número anterior, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, mas não inferior a 15 minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Adaptabilidade na organização da duração do trabalho)

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador conferem o direito à correspondente compensação económica.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de onze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a 8

horas, é aplicável o disposto no número 5 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e complementar)

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semi-contínua.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho - Definição e princípio geral)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, ou, no caso da cláusula 19.<sup>a</sup> (Horário flexível), dos respectivos limites, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Horário flexível)

1- Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Isenção de horário de trabalho)**

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

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo 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 da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores que desempenham as funções de monitores de ensaios clínicos.

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;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 56.<sup>a</sup> (Subsídio de IHT).

5- Os trabalhadores que exercem funções de administração ou de direcção podem renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Trabalho a tempo parcial)**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base e às demais prestações pecuniárias com ou sem carácter retributivo previstas na presente convenção colectiva de trabalho, ou, caso seja mais favorável, e nos termos da lei, às auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O subsídio de refeição será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias.

6- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

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

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade ou se verifiquem casos de força maior.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido 11 horas, salvo tratando-se de trabalho suplementar em antecipação do período normal ou por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente eminente.

5- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar ao trabalhador.

7- A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

8- A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Limites de trabalho suplementar)**

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

2- O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea *b*) do número 3 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados)**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos sete dias seguintes.

3- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições previstas no número 3 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar - Descanso compensatório)**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Trabalho nocturno)**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno.

3- O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho nocturno).

CAPÍTULO VI

**Local de trabalho e deslocações**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Local habitual de trabalho - Princípio geral)**

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar deslocações, nem as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Deslocações em serviço)**

1- A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes à deslocação.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

4- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

5- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

6- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

7- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrente de factos ou situações imputáveis à entidade empregadora.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Refeições)**

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á uma importância no montante previsto no anexo III.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Viagem em serviço)**

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento do montante previsto no anexo III, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a vinte e um dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço ao estrangeiro não poderão estar sujeitas a condições inferiores às estipuladas neste CCT.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Encontro de contas)**

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimentação que o trabalhador auafr.

Cláusula 32.<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, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela 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, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

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 assistiu.

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 deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Local de férias dos trabalhadores deslocados)**

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VII

**Férias, feriados, faltas e licenças**

SECÇÃO I

**Férias**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Direito a férias)**

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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 junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do regime previsto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis de férias.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Duração do período de férias)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a

licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

2- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

3- Poderá a entidade empregadora substituir o regime de férias fixado nas cláusulas seguintes pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até 22 dias úteis, entre o dia 1 de maio e 31 de outubro.

4- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitirá o gozo do período excedente de férias, prévia ou posteriormente ao encerramento.

5- A adopção do regime previsto no número 5, deverá ser precedida de audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de março do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas, ouvidas nos mesmos termos.

4- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

5- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Alteração de marcação do período de férias)

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o traba-

lhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora 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 38.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO II

#### Feriados

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

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

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito e até 20 dias consecutivos por falecimento de filhos ou enteados;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### (Comunicação das faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, 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 30 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### (Consequências das faltas justificadas)

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

2- Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 41.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo se delas constar menção em contrário.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### (Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### SECÇÃO IV

#### Licença sem retribuição

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### (Licença sem retribuição)

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

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### (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 do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas da tabela constante do anexo II, nos termos previstos na cláusula 80.<sup>a</sup> (Tabela de retribuições mínimas).

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- A entidade empregadora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador ou em numerário se o trabalhador expressamente o solicitar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de dezembro um ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que mediam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses

completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica aos contratos de trabalho em que a retribuição é calculada de modo a incluir um valor igual ao subsídio de Natal na retribuição anual.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de quinze dias, um subsídio 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.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> (Duração do período de férias), não tem consequências no montante de subsídio de férias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo III por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, aos trabalhadores a tempo parcial aplica-se o disposto no número 5 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Trabalho a tempo parcial).

3- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no número 1.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante previsto no anexo III, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4- As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no montante previsto no anexo III, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho suplementar)**

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

- a) 75 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O acréscimo referido na alínea b) do número anterior inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)**

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito, respectivamente, a um acréscimo de 150 % e 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho nocturno)**

1- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o acréscimo de pagamento de trabalho nocturno poderá ser substituído por descanso compensatório retribuído, correspondente a 50 % das horas de trabalho nocturno realizadas.

3- Os descansos previstos no número anterior devem ser gozados no período máximo de 4 semanas ou junto ao período de férias, segundo opção feita por acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Subsídio por IHT)**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 20.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

CAPÍTULO IX

**Formação profissional e trabalhadores-estudantes**

SECÇÃO I

**Formação profissional**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Formação profissional - Princípios gerais)**

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A formação profissional promovida por iniciativa das empresas pode ser ministrada em Portugal ou no estrangeiro, directamente pela própria entidade empregadora, por empresas do mesmo grupo empresarial ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Formação contínua)**

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Formação por iniciativa dos trabalhadores)**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

SECÇÃO II

**Trabalhadores-estudantes**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores-estudantes e beneficiarão de igual tratamento, com as necessárias adaptações.

3- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, mas a sua manutenção está condicionada à obtenção de aproveitamento escolar, a comprovar nos termos legais.

4- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário,

para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- O direito a faltar nos termos referidos no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

8- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO X

**Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Segurança, higiene e saúde no trabalho)**

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Medicina no trabalho)**

1- As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos periódicos previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)**

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

CAPÍTULO XI

**Maternidade e paternidade**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Maternidade e paternidade)**

Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Licenças por maternidade e paternidade)**

1- As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados na lei.

2- Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade ou paternidade, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento normal da empresa.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Dispensas para consultas e assistência aos filhos)**

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessárias e justificados, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2- Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

3- A mãe 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, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

CAPÍTULO XII

**Disciplina**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Poder disciplinar)**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

### CAPÍTULO XIII

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### (Cessação do contrato de trabalho)

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do 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.

5- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### (Certificado de trabalho)

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

### CAPÍTULO XIV

#### Direitos sindicais

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### (Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei e neste CCT.

2- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das instalações das empresas, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que seja necessário.

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### (Tempo para exercício das funções sindicais)

1- Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição, só podendo usufruir deste direito o número de dirigentes previstos na lei.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta ou noventa e seis horas anuais retribuídas, consoante o delegado integre a comissão sindical ou intersindical, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, logo que possível e com a antecedência mínima de 36 horas, salvo motivo atendível.

4- Nos casos previstos no número um, sempre que a ausência prevista for superior a quinze dias, a antecedência mínima

ma prevista no número anterior deve ser de dez dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Direito de reunião)**

1- Os trabalhadores têm o direito de 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.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Direito à informação e consulta)**

1- Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

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

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- A direcção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

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

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Quotização sindical)**

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que

estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Proteção especial dos representantes dos trabalhadores)**

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO XV

**Relações entre os outorgantes**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação dos sindicatos signatários.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

5- Compete à comissão paritária interpretar o disposto no presente contrato.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Conciliação, mediação)**

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT, preferencialmente, pelo recurso à conciliação ou mediação.

## CAPÍTULO XVI

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.<sup>a</sup>

## (Regras de transição e integração das categorias profissionais)

1- Com efeitos a 1 de outubro de 2005, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCTV DE 1981	Nova designação
Ajudante de motorista	Ajudante de motorista
Analista de 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup>	Técnico analista químico
Analista auxiliar Analista estagiário	Analista químico adjunto
Analista de sistemas	Analista de sistemas
Auxiliar de laboratório	Auxiliar de laboratório
Contínuo (+ 1 ano e - 1 ano) Guarda (+ 1 ano e - 1 ano) Porteiro (+ 1 ano e - 1 ano)	Auxiliar de serviços gerais
Caixa	Caixa
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> , e 3. <sup>a</sup> Praticante de caixeiro do 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> , 1. <sup>o</sup> ano Ajudante de caixeiro 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> , 1. <sup>o</sup> ano Conferente Debitador	Empregado de armazém
Chefe de secção/produção Chefe de secção/controle analítico Chefe de secção/escritório Chefe de secção/propaganda médica Chefe de secção/vendas	Chefe de secção
Chefe de serviços	Chefe de serviços
Contabilista	Contabilista
Guarda-livros	Contabilista
Delegado de propaganda médica Delegado propaganda médica estagiário	Delegado de informação médica
Demonstrador	Demonstrador
Desenhador (+ 3 anos e - 3 anos) Tirocinante de 1. <sup>o</sup> ano e de 2. <sup>o</sup> ano	Desenhador
Desenhador projectista publicitário	Desenhador publicitário
Director de serviços	Director
Distribuidor	Distribuidor
Embalador de armazém (- 1 ano e + 1 ano)	Embalador

Embalador de produção (+ 1 ano e - 1 ano)	Embalador de produção
Caixeiro encarregado Encarregado de lavandaria Encarregado de sector Encarregado de serviços auxiliares Encarregado de refeitório (1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup> ) Fogoeiro encarregado Embalador encarregado Preparador técnico encarregado	Encarregado
Encarregado geral de armazém Encarregado geral de manutenção	Encarregado geral
Escriturário de 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup>	Técnico administrativo
Escriturário de 3. <sup>a</sup> Estagiário de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> , 3. <sup>a</sup>	Assistente administrativo
Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> , 3. <sup>a</sup> Ajudante ou achegador 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> , 1. <sup>o</sup> ano	Fogoeiro
Higienizador	Analista químico auxiliar ou/ Auxiliar de laboratório ou/ Preparador técnico auxiliar
Lavadeira (- 1 ano e + 1 ano)	Trabalhador de limpeza
Motorista de ligeiros Motorista de pesados	Motorista (ligeiros e pesados)
Oficial de manutenção e conservação industrial	Técnico de manutenção e conservação
Carpinteiro Estocador Pedreiro Pintor Afinador de máquinas Canalizador Lubrificador Maçariqueiro Maquinista de força motriz Mecânico de automóveis Pintor de veículos e máquinas Serralheiro civil Serralheiro mecânico Soldador Torneiro mecânico Electricista (bobinador, alta tensão e baixa tensão) Jardineiro	Auxiliar de manutenção e conservação
Operador de computador sénior Operador de computador júnior Programador de informática	Técnico de informática
Preparador técnico de 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup>	Preparador técnico
Preparador técnico auxiliar Preparador técnico estagiário	Preparador técnico adjunto

Prospector de vendas	Analista de mercado
Secretário de direcção	Secretário(a) de direcção
Servente de armazém	Servente
Técnico	Técnico especialista
Técnico estagiário	Técnico especialista estagiário
Telefonista	Telefonista/recepcionista
Tesoureiro	Tesoureiro
Técnico de contas	Técnico oficial de contas
Trabalhador de limpeza	Trabalhador de limpeza
Tradutor	Técnico especialista
Vendedor	Vendedor
Vendedor especializado	Vendedor especializado

2- Todas as categorias profissionais não previstas na tabela constante do número anterior são eliminadas.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Tabela de retribuições mínimas**

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2022 aplica-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)**

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**(Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT)**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 1981, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2004 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 1.<sup>a</sup>

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

*Ajudante de motorista* - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, po-

dendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

*Analista de mercado* - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

*Analista químico auxiliar* - Auxilia o técnico analista químico no exercício das suas funções, nomeadamente, manuseando reagentes e fazendo titulações. Pode proceder à higienização, limpeza e arrumação do material utilizado.

*Analista de sistemas* - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação as aplicações que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Assistente administrativo* - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Auxiliar de laboratório* - Procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

*Auxiliar de manutenção e conservação* - Auxilia o técnico de manutenção e conservação no exercício das suas funções. Exerce tarefas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, electricista e outras relacionadas com a manutenção e conservação dos equipamentos e instalações.

*Preparador técnico auxiliar* - Coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. Procede manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas. Procede à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados; procede à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção; assiste às linhas de produção.

*Auxiliar de serviços gerais* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Empregado de armazém* - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e

outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; Colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Chefe de secção* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

*Chefe de serviços* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores das secções do departamento.

*Contabilista* - Organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

*Delegado de informação médica* - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica e científica, junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas, compreendendo medicina humana e veterinária, de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, de puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica ou aconselhamento farmacêutico; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes da aplicação dos produtos.

*Demonstrador* - Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Desenhador* - Desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador publicitário* - Cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como: brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

*Director* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da Empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Distribuidor* - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, arru-

mar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador* - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação; utiliza métodos manuais ou mecânicos no exercício das suas funções.

*Embalador de produção* - Procede a operações de rotulagem, de acondicionamento e embalagem das especialidades farmacêuticas. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases da produção.

*Encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

*Encarregado geral* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Especialista de aplicações* - Faz demonstrações e instalações de sistemas de diagnóstico; selecciona e prepara todo o material necessário para as demonstrações e/ou instalações; resolve problemas dos clientes decorrentes da utilização dos reagentes e/ou equipamentos; colabora com o serviço de assistência técnica na resolução de problemas, na definição de regras de manutenção e na sua implementação, dá formação sobre equipamentos e reagentes, quer aos elementos da equipa de vendas, quer de assistência técnica; dá formação a clientes; mantém actualizadas as informações sobre clientes. Pode ter responsabilidade comercial relativa a alguns produtos e/ou clientes.

*Fogoeiro* - Alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Gestor de produto* - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades dos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas forças de venda e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado. Pode controlar ou ser responsável pela execução de orçamentos promocionais. Participa nas actividades de formação.

*Monitor de ensaios clínicos* - Compete-lhe a responsabilidade pela implementação, gestão, monitorização e acompanhamento dos ensaios clínicos realizados pela empresa. Avalia os resultados monitorizados e elabora os respectivos relatórios e documentação científica. Assegura o recrutamento dos médicos participantes nos estudos e todos os demais contactos necessários

*Motorista (ligeiros/pesados)* - Conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos e pela carga que transporta, procedendo à sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e/ou temporariamente as funções de auxiliar de serviços gerais.

*Preparador técnico* - Organiza e executa tarefas de pesagem e ou conferência de pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

*Secretário(a) de direcção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Servente* - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas.

*Técnico especialista* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Curso superior adequado.

Estágio de 1 ano como técnico especialista estagiário.

*Técnico especialista estagiário* - Executa tarefas, sob orientação de um técnico especialista ou de outro trabalhador de categoria superior à sua, de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito.

Curso superior adequado.

Após 1 ano de permanência nesta categoria ascende a técnico especialista.

*Técnico* - Executa tarefas que exigem conhecimentos adequados à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Habilitações mínimas para admissão: 12.º ano de escolaridade.

*Técnico de análise química* - Organiza e executa tarefas de recolha das amostras de produtos a analisar, efetua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar

durante o período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

*Técnico de informática* - A partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de manutenção e conservação* - Instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico oficial de contas* - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

*Telefonista/recepcionista* - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

*Tesoureiro* - Gere a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria. Mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro.

*Trabalhador de limpeza* - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

*Vendedor* - Solicita encomendas, promove e vende mercadorias, no estabelecimento ou fora dele; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito, envia relatórios de actividade.

*Vendedor especializado* - Vende mercadorias cujas características e ou funcionamento se revestem de complexidade elevada que requeiram formação técnico-científica complementar.

## ANEXO II

## ANEXO III

**Retribuições base mensais mínimas (Cláusula 80.ª)**

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Diretor	2 155,00
II	Chefe de serviços	1 713,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 524,00
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 270,00
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informática Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	1 005,00
VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogoeiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	809,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/rececionista	725,00
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	718,00

(\*) O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

**Valor das cláusulas de expressão pecuniária (Cláusula 80.ª)**

Cláusula 29.ª (Refeições)	16,10 €
Cláusula 30.ª (Viagem em serviço)	62,80 €
Cláusula 50.ª (Subsídio de refeição)	7,50 €
Cláusula 51.ª (Diuturnidades)	6,65 €
Cláusula 52.ª (Abono para falhas)	40,40 €

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 14 de março de 2022.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas*,  
na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

– SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, na qualidade de mandatário.

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

*Luís Miguel Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de abril de 2022, a fl. 184 do livro n.º 12, com o n.º 66/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras/ texto consolidado**

Contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, FETESE, SITESEC e Sindicato Técnico de Vendas do Sul e Ilhas, estendido por PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2010, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, n.º 32, de 28 de agosto de 2014, n.º 21, 8 de junho de 2016, n.º 21, de 8 de junho de 2017, estendido por PE publicada na Portaria n.º 266/2017 de 5 de setembro, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, estendido por PE publicada na Portaria n.º 164/2018, de 7 de junho de 2018, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, 29 de maio de 2019, estendido por PE publicada na Portaria n.º 204/2019 de 4 de julho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020, estendido por Portaria n.º 249/2020, de 23 de outubro e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2020, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, estendido por Portaria n.º 103/2022, de 25 de fevereiro de 2022.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área geográfica e âmbito**

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º,

números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidas pela presente convenção 100 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1- O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigora pelo prazo de três anos.

2- O contrato renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos da cláusula seguinte.

3- Havendo denúncia o contrato coletivo, renova-se por um período de um ano, findo o qual cessam os seus efeitos.

4- Terminado o prazo de vigência inicial do contrato, ou de qualquer das suas renovações, sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respetivo processo de revisão.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária não indexadas, vigoram pelo prazo de 12 meses, de 1 de janeiro a 31 de dezembro, renovando-se sucessivamente por igual período.

6- No ano 2010, as tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro.

**Cláusula 3.ª**

**Denúncia**

1- O contrato coletivo pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada por carta registada com aviso de receção dirigida à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência do contrato.

3- O contrato denunciado cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevivência fixado no número 3 da cláusula anterior.

**CAPÍTULO II**

**Carreira profissional**

**Cláusula 4.ª**

**Conceitos gerais**

«Profissão ou grupo profissional» - Conjunto de funções correspondente a um universo de saberes de ordem técnica e tecnológica abrangendo áreas idênticas na sua origem.

«Nível salarial» - Grau de remuneração, dentro de cada profissão, onde o trabalhador se encontra, e que resulta da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação e das exigências e perícias requeridas para o exercício da respetiva atividade.

«Período de integração/formação inicial» - É o período necessário para o trabalhador adquirir um conjunto de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma profissão, ou à melhoria do seu desempenho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definição de profissões

No anexo II deste contrato são identificadas as profissões ou grupos profissionais por ele abrangidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com a atividade contratada, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões diferentes das nele previstas.

2- O disposto no número anterior não prejudica as situações em que classificação diferente vigorasse na data de início da produção de efeitos do presente contrato coletivo e que resultasse de obrigação prevista em contrato coletivo que anteriormente tenha vigorado.

3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por este contrato, de profissão nele não prevista, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Progressão

Os trabalhadores poderão progredir nos níveis salariais da respetiva profissão por critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos e habilitações escolares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e critérios de progressão

Para os efeitos previstos na cláusula anterior, as empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a possibilidade da progressão.

2- No caso de a empresa não dar cumprimento ao disposto no número anterior, os trabalhadores colocados nos 4.º e 3.º níveis salariais da respetiva profissão, que completem 2 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, e os trabalhadores colocados no 2.º nível salarial da respetiva profissão, que completem 4 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, poderão requerer à empresa, através de documento próprio que é o anexo III deste contrato, a sua progressão para o nível salarial seguinte.

3- O requerimento a apresentar pelo trabalhador para o efeito referido no número anterior deverá ser entregue com prova de recebimento pela gerência, administração ou departamento de recursos humanos ou secção de pessoal.

4- A empresa fica obrigada a dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo máximo de 30 dias.

5- No caso de a empresa não dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo referido no número anterior, considerar-se-á a mesma aceite, com efeitos no primeiro dia do mês subsequente.

6- No caso de a empresa recusar a pretensão do trabalhador, comunicar-lhe-á essa decisão por escrito, necessariamente dentro do prazo referido no número 4 desta cláusula.

7- No caso previsto no número anterior, o trabalhador poderá requerer a avaliação do seu desempenho de acordo com os critérios previstos na cláusula 7.<sup>a</sup>

8- A avaliação prevista no número anterior será realizada por um júri constituído por 3 membros, dos quais um designado pela entidade empregadora, outro indicado pelo trabalhador ou pelo sindicato que o representa e o terceiro cooptado pelos dois primeiros.

9- No caso de o resultado da avaliação determinar a progressão do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a concretizá-la com efeitos no primeiro dia do mês subsequente ao da avaliação.

10- No caso de o resultado da avaliação determinar a não progressão, o trabalhador poderá requerer nova avaliação nos termos previstos nesta cláusula logo que decorra um período de 12 meses.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

4- O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

## CAPÍTULO III

### Do contrato individual

#### SECÇÃO I

##### Formação do contrato

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

## SECÇÃO II

### Informação

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Objeto do dever de informação

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

*a)* A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

*b)* O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

*c)* A profissão do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;

*d)* A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

*e)* A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

*f)* A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

*g)* Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

*h)* O valor e a periodicidade da retribuição;

*i)* O período normal de trabalho diário e semanal especificando os casos em que é definido em termos médios;

*j)* O número da apólice de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

*l)* O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável às relações de trabalho entre as partes no momento do início da prestação de trabalho, se houver.

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

3- A informação pode ser substituída pela referência às disposições correspondentes da lei, do presente contrato ou do regulamento interno.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Meio de informação

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

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

*a)* Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

*b)* Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento;

*c)* Condições de eventual repatriamento;

*d)* Acesso a cuidados de saúde.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Informação sobre alterações

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 12.<sup>a</sup> ou no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

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

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

### SECÇÃO III

#### Período experimental

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Contratos de trabalho a termo:

a) 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 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.

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Contagem do período experimental

1- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Denúncia

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

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

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 dias.

3- No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

### SECÇÃO IV

#### Objeto do contrato

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Objeto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para profissão constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Exercício de funções

1- A mudança do trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

2- O trabalhador não adquire a profissão correspondente às funções que exerça temporariamente.

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

4- As partes podem, por contrato individual de trabalho, alterar o estipulado no número anterior.

5- O disposto no número 4 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das eventuais vantagens previstas neste contrato para a atividade temporariamente desempenhada.

6- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, entendendo-se sempre justificada uma alteração não superior a seis meses.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Local de trabalho**

1- Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço.

2- Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua atividade ou no mesmo concelho.

3- Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua atividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

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

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7- O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9- A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no número 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no número 8 desta cláusula.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Deslocações**

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

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

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores deslocados**

Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de alimentação, transporte e alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

SECÇÃO V

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; este dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

k) Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;

l) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em ações de formação profissional, como formando ou formador;

m) Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos empregadores

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e de admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida do possível.

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador e autorização da autoridade competente, nos casos previstos neste contrato e ainda nos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para profissão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste contrato;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical, nomeadamente através de delegados

sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

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

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 33.<sup>a</sup> é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Quatro;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + n - 500$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2- O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3- Nas empresas a que se refere a alínea a) do número 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respetiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cedência das instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, 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 100 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 33.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis diretos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a re-meter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita o pro-

duto das quotizações, desde que previamente os trabalhadores, em declaração escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

## SECÇÃO VI

### Contratos a termo

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta 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) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

f) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

g) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

h) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

i) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

j) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

k) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

l) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa, estabelecimento ou secção;

b) Lançamento da produção de novos produtos ou início de laboração de novos equipamentos industriais;

c) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

d) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

4- O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo certo em todas as outras situações previstas na lei ou neste contrato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação das partes, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências exigidas na alínea e) do número 1.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Sucessão de contratos de trabalho a termo

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de

trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Informações relativas a contrato de trabalho a termo**

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos da lei, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Duração de contrato de trabalho a termo certo**

1- A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder:

– 18 meses, no caso da alínea *d*) do número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>;

– Dois anos nos casos das alíneas *a*), *b*) e *c*) do número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>;

– Três anos nos restantes casos.

2- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Celebração de contrato de trabalho a termo certo por prazo inferior a seis meses**

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas seguintes situações:

*a*) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

*b*) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

*c*) Substituição direta ou indireta 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*) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

*f*) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

*g*) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural

do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

*h*) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

*i*) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

*j*) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

*k*) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

2- Em caso de violação do disposto nesta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Renovação de contrato de trabalho a termo certo**

1- As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2- Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo incerto**

1- A celebração de contrato de trabalho a termo incerto é admitida nas situações previstas no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, com exceção da alínea *d*).

2- Considera-se sem termo o contrato celebrado fora das situações previstas no número anteriores ou na lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Duração de contrato de trabalho a termo incerto**

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra, projeto ou necessidade justificativa da sua celebração, não podendo no entanto exceder seis anos.

2- Considera-se sem termo o contrato celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador

dor ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

3- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Caducidade do contrato a termo**

1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar.

2- A comunicação até ao final do período de vigência em curso sem respeitar o aviso prévio previsto no número anterior, constitui o empregador ou o trabalhador, respetivamente, na obrigação de pagar o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunica a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, estando o empregador obrigado, no caso de falta de comunicação, a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Tratando-se de atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima ou de execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Compensação**

1- Em caso de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a:

a) Três dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta for inferior ou igual a seis meses;

b) Dois dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta tiver sido superior a seis meses, não podendo, neste caso, ser inferior à retribuição correspondente a 18 dias úteis.

2- A parte da compensação relativa a fração de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Denúncia**

1- Sendo o contrato a termo certo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

2- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se à duração do contrato já decorrida.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho sem termo**

Além das situações previstas neste contrato, considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências ao termo e ao motivo justificativo.

## SECÇÃO VII

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

2- O período normal de trabalho semanal terá a duração máxima de 40 horas.

3- Considera-se compreendido no período normal de trabalho qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da mesma.

4- Consideram-se ainda tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento da empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

5- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais o trabalhador não presta efetivamente trabalho, sem prejuízo do estipulado no número anterior desta cláusula.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4- Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder seis horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder quinze minutos.

5- No caso de trabalho por turnos e trabalho noturno, o intervalo de descanso poderá ser fracionado em duas vezes por forma que no total perfaça o mínimo exigido no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o horário de trabalho deste pode conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória com duração, pelo menos, igual a meio período normal de trabalho diário;

b) Limites para a escolha pelo trabalhador dos períodos em que pode iniciar e terminar o trabalho normal diário;

c) Intervalo de descanso não superior a duas horas;

d) Até 6 horas consecutivas e 10 horas de trabalho diário, cumprindo a média semanal de 40 horas no período de referência de seis meses.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho específicos

1- Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2- Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se para o efeito o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período máximo de seis meses.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

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

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

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

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

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

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo no entanto, a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, podendo o trabalhador com o acordo do empregador, utilizar até 3 dias na continuidade das férias.

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

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

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

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

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

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

16- O trabalho prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar na parte em que exceda o acima referido limite de 4 horas dependerá de acordo prévio do trabalhador e conferirá ainda, nesse caso, o direito ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento de refeição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana, que será ao domingo.

2- Será ainda concedido um dia de descanso complementar, devendo este ser gozado em dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

3- No caso previsto no número anterior, a alteração do horário de trabalho para o período diurno implica a diminuição da retribuição base na parte correspondente ao acréscimo retributivo devido por trabalho noturno, presumindo-se, na falta de estipulação contratual, que aquele é de 25 %.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídas pelos dias normais de trabalho;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas do turno predominantemente noturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos.

5- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como noturno.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores,

mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato do trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

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

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, o empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

13- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adotada como modalidade de isenção a da não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato

individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição base mensal.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.

2- Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 36 €.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prevenção

1- Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.

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

5- O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de 1 € por cada hora de prevenção com o limite de 20 € por dia.

7- Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

#### Cláusula 62.<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 trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nos termos do número 3 da cláusula 88.ª;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

#### Cláusula 63.ª

##### Obrigatoriedade

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

2- Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

#### Cláusula 64.ª

##### Limites

1- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade apenas fica sujeito ao limite das 48 horas da duração média do trabalho aferido num período de referência de seis meses.

3- As disposições do número 1 desta cláusula aplicam-se igualmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

#### Cláusula 65.ª

##### Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impedido do gozo do descanso diário tem direito a descanso com-

pensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

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

#### Cláusula 66.ª

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição na primeira hora ou fração;

b) 75 % da retribuição, nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora ou fração, de trabalho efetuado.

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

## SECÇÃO VIII

### Férias

#### Cláusula 67.ª

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

#### Cláusula 68.ª

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com exceção dos feriados e dos dias de descanso semanal.

3- No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.

4- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meio dias.

5- Considera-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando -se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- O período anual de férias na que o trabalhador tenha direito nos termos das disposições conjugadas nos números 1, 3 e 4 da presente cláusula não poderá exceder os 25 dias úteis.

8- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

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

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

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

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

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Retribuição no período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no número 4 da cláusula 68.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Ano do gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

O empregador pode encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 15 de julho a 31 de agosto;

c) Encerramento até 15 dias consecutivos em qualquer período do ano mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou o acordo da maioria dos trabalhadores;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias nos termos da lei, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alter-

nadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- Para além das situações previstas na cláusula anterior, o gozo do período de férias pode ser interpolado desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, ou por outro facto que não lhe seja imputável e logo que haja comunicação desse facto ao empregador.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na cláusula 85.<sup>a</sup>

6- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição de férias e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Feriados

Para além dos previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão todavia ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

## SECÇÃO IX

### Faltas

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Noção

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média dos mesmos períodos.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

*b)* As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;

*c)* A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

*e)* As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, respetivamente;

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

*g)* As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e do presente contrato;

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

*i)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*j)* As que por lei sejam como tal consideradas, nomeadamente as dos bombeiros e dadores de sangue.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a)* Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

*b)* Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados).

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- Nos termos da alínea *e)* do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a)* Até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica;

*b)* Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;

*c)* Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Aos períodos de ausência previstos nas alíneas do número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- O disposto na alínea *c)* do número 1 e no número é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

5- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

6- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, nos termos do artigo 252.º do Código do Trabalho, até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

7- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

8- Sem prejuízo do previsto no regime de parentalidade, para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Prova de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso previsto no número 5 da presente cláusula, prova de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- As ausências, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, sempre até ao fim do primeiro período de trabalho a que o trabalhador estava obrigado a apresentar-se, salvo situações devidamente justificadas.

3- A comunicação referida no número anterior deverá ser realizada pelo próprio trabalhador ou, no caso de impedimento, pelo familiar mais próximo, à sua chefia direta ou aos serviços administrativos do empregador.

4- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

5- A falta deverá ser justificada por documento idóneo nos três dias úteis seguintes àquele em que o trabalhador começou a faltar.

6- A comunicação, nos termos dos números anteriores, tem de ser reiterada para as faltas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8- Os procedimentos a adotar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As dadas por assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei e deste contrato;

d) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- A majoração do período de férias regula-se pelo disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

4- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, as faltas dos candidatos aos órgãos das autarquias locais são pagas durante o período da campanha eleitoral, nos termos da lei.

6- As faltas justificadas determinam a perda de prémios e ou gratificações diretamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário de regulamento interno da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

3- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

## SECÇÃO X

### Retribuição

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Remunerações mínimas do trabalho

As retribuições dos trabalhadores não podem ser inferiores às definidas no anexo I.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = (Rm \times 12) / (52 \times Hs)$$

sendo:

*Rm* - Remuneração mensal;

*Hs* - Horário semanal.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Desconto das horas de faltas

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da retribuição/hora calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Hs \times 52 / 12$$

sendo:

*Hs* - O número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,77 € por cada dia de trabalho.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

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

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, no caso de o pagamento ser realizado em vales de refeição (em cartão ou ticket), os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de 5,00 € por cada dia de trabalho.

6- Embora a escolha da modalidade de pagamento seja de cada entidade empregadora, deverão as empresas, preferencialmente, cada vez mais, utilizar a modalidade de pagamento através de vales de refeição (em cartão ou ticket).

7- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## SECÇÃO XI

### Disciplina

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

## SECÇÃO XII

### Cessação do contrato

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO IV

### Resolução de conflitos

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subcomissões

1- A comissão paritária criará quando o entender subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2- Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Funcionamento**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no número 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, à outra parte.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Cláusula transitória**

1- Os trabalhadores admitidos ao serviço das empresas antes de 17 de fevereiro de 2009 mantêm o direito à sua categoria profissional e retribuição enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- A estes trabalhadores será garantida a evolução até ao escalão ou nível máximo da sua categoria profissional, nos termos da anterior convenção caducada, não se contando, para tal efeito, o período de 17 de fevereiro de 2009 a 17 de fevereiro de 2010.

3- Para aferição das remunerações mínimas dos trabalhadores referidos nos números anteriores, consideram-se correspondentes aos níveis salariais da presente convenção os mesmos níveis (graus de remuneração) da convenção caducada.

4- A reclassificação e ou o reenquadramento desses trabalhadores nas profissões, níveis e retribuições agora acordadas apenas poderão ser feitos por acordo escrito entre empregador e trabalhador.

ANEXO I

I

**Remunerações mínimas (euros)**

Graus	Tabela salarial 2022
0	1 235,00 €
1	1 060,00 €
2	945,00 €
3	925,00 €
4	825,00 €
5	815,00 €
6	770,00 €
7	755,00 €
8	740,00 €
9	730,00 €
10	720,00 €
11	705,00 €

## II

**A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2022.**

## ANEXO II

Profissões	Grau
<p><i>Analista informático</i> - Trabalhador que, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente:</p> <p>a) Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;</p> <p>b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça;</p> <p>c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p>d) De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;</p> <p>e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.</p>	1
<p><i>Assistente administrativo</i> - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Calafate</i> - Trabalhador a quem competem as operações de calafeto, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querengem, arfação, encalhe e desencilhe, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Carpinteiro</i> - Executa, na sua área de especialidade, segundo os procedimentos adequados, nomeadamente através de desenhos, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares. Executa, monta, repara e assenta elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas elétricas-manuais e máquinas ferramenta, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Chefe de equipa</i> - Coordena um grupo de trabalhadores da área produtiva, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %
<p><i>Chefe de secção/serviços</i> - Coordena um serviço, departamento ou divisão da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %
<p><i>Controlador de qualidade</i> - Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas e dos produtos acabados da empresa. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 9
<p><i>Desenhador</i> - Executa, de forma autónoma e precisa, desenhos de peças, conjuntos de sistemas elementares de pneumática e hidráulica segundo esboços e especificações técnicas complementares e acompanha a sua execução, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	6 7 8

<i>Desenhador-projetista</i> - Desenvolve as atividades relacionadas com a análise de projetos, preparação, conceção e execução de desenhos de estudo e ou fabricação de construções mecânicas, assim como o controlo e acompanhamento do fabrico, ensaios e montagem das construções mecânicas, efetuando os cálculos que, não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, tendo em vista a otimização do projeto, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	3
<i>Doqueiro</i> - Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho direto das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Eletricista</i> - Executa trabalhos diversificados de produção, instalação e manutenção, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa e ou alta tensão, respeitando os regulamentos em vigor e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Encarregado</i> - Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5%
<i>Estofador</i> - Confecciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Gravador</i> - Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Mergulhador</i> - Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos búscias de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar e socorre naufragos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Montador</i> - Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Motorista</i> - Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.	7 8
<i>Operador de climatização, refrigeração e ventilação</i> - Instala e repara instalações de climatização, refrigeração e ventilação. Procede a todas as operações de manutenção, ensaio, afinação e controlo, cumprindo os regulamentos em vigor e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Operador de fundição</i> - Executa, manual ou mecanicamente, moldações destinadas ao vazamento de ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10
<i>Operador informático</i> - Instala, configura, opera e garante a manutenção do software e hardware, redes locais, Internet e outras aplicações informáticas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Operador de logística industrial</i> - Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; pode fazer a recolha e o registo de todas as informações necessárias à produção, controla as entradas e saídas das matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10

<i>Operador de manobras</i> - Movimenta máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10
<i>Operador de máquinas</i> - Executa, sob orientação, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, incluindo máquinas robotizadas, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10 11
<i>Operador de máquinas CNC</i> - Executa sob orientação, através de máquinas ou outros equipamentos CNC, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10 11
<i>Operador de máquinas CNC qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas CNC, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Operador de máquinas-ferramentas</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Operador de máquinas-ferramentas CNC</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas CNC, utilizando conhecimentos técnicos adequados, destinadas a trabalhar diferentes materiais e tipos de peças de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Operador de máquinas qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Operador de tratamentos de materiais</i> - Prepara e aplica proteções ou revestimentos e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, nomeadamente por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Pintor</i> - Procede a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, pintura/envernizamento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10
<i>Polidor manual</i> - Procede a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, polimento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10
<i>Serralheiro civil</i> - Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos, de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes</i> - Procede à execução, montagem e reparação de moldes e de ferramentas cunhos e cortantes, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Serralheiro mecânico</i> - Fabrica, repara, conserva, monta e ajusta peças e componentes de máquinas, motores e outros equipamentos, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Soldador</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9

<i>Soldador especializado</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através de vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas e que se tenha especializado num determinado processo, muito contribuindo para isso uma eventual certificação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6 7
<i>Técnico administrativo</i> - Planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6
<i>Técnico comercial e «marketing»</i> - Desenvolve a promoção e venda dos produtos através de ações comerciais e de marketing adequadas, bem como ações de prospeção de mercado, tendo conhecimentos técnicos especializados sobre as características e funcionamento dos produtos exigem, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Técnico de contabilidade</i> - Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	3 4
<i>Técnico de eletrónica</i> - Efetua a instalação, manutenção e reparação de equipamentos eletrónicos, assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6
<i>Técnico de informática</i> - Efetua instalação, a configuração e a manutenção de ferramenta, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, e proceder à gestão e administração de base de dados e ao desenvolvimento de software, assegurando otimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	2
<i>Técnico de logística industrial</i> - Assegura o adequado funcionamento do sistema de abastecimento a montante e a jusante da unidade produtiva, contribuindo para a otimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como dos fluxos de informação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8
<i>Técnico de manutenção mecânica e eletromecânica</i> - Orienta e desenvolve os trabalhos na área da manutenção, relacionados com a análise e o diagnóstico das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7 8
<i>Técnico(a) de máquina e programação</i> - Executa a programação de máquinas ferramenta CNC. Executa a preparação do trabalho, opera com diferentes tipos de máquinas-ferramentas CNC e faz o controlo dimensional com auxílio de ferramentas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5
<i>Técnico de planeamento e produção industrial</i> - Efetua o planeamento da fabricação de peças, conjuntos mecânicos e estruturas metálicas e assegura a sua operacionalização, tendo em vista a otimização da qualidade e quantidade da produção, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6 7
<i>Técnico de qualidade</i> - Organizar e pôr em prática os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos produtos semiacabados e dos produtos acabados da empresa, participando na melhoria dos métodos de produção, da organização da produção, dos equipamentos e máquinas, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6
<i>Técnico de secretariado</i> - Planeia, organiza, assegura e executa atividades de secretariado no apoio às chefias/direção das empresas, com base nas normas e técnicas adequadas bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5
<i>Técnico de segurança e higiene do trabalho</i> - Desenvolve as atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, aplicando os instrumentos, metodologias e técnicas adequadas, de acordo com a Legislação e as normas em vigor, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5

<i>Trabalhador de apoio administrativo</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades administrativas e de escritório da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	10 11
<i>Trabalhador de apoio à conservação e manutenção</i> - Trabalhadores que executam tarefas gerais na área da conservação e manutenção na empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	10 11
<i>Trabalhador de apoio industrial</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades de produção ou transformação de bens ou materiais, realizando atividades sem qualquer intervenção direta nos processos industriais mas antes de suporte aos executantes operativos. Inclui todas as atividades relacionadas com a logística, transportes internos e ou externos, embalagem, armazenamento e ou movimentação de existências, incluindo o abastecimento dos postos de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	10 11
<i>Trabalhador não especializado</i> - Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	11
<i>Vendedor</i> - É o trabalhador que promove e vende os produtos da empresa adequando a sua atividade aos procedimentos determinados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7

### ANEXO III

(Cláusula 8.ª, número 2)

#### Requerimento de progressão

\_\_\_\_\_ (nome completo do trabalhador), com o NIF \_\_\_\_\_, tendo completado \_\_\_\_\_ anos de serviço efetivo na profissão de \_\_\_\_\_, no nível salarial \_\_\_\_\_, entre o dia \_\_\_\_\_ e a presente data, sempre ao serviço da \_\_\_\_\_ (designação da entidade empregadora), vem requerer nos termos do número 2 da cláusula 8.ª do CCT celebrado entre a AIMMAP e o SINDEL, a progressão para o nível salarial seguinte.

\_\_\_\_\_ (data e local)

\_\_\_\_\_  
(assinatura conforme documento de identificação)

21 de fevereiro de 2022.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

*Rafael da Silva Campos Pereira*, mandatário.

*Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo*, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário

*Hugo Veríssimo Soares*, mandatário

Depositado em 10 de abril de 2022, a fl. 185 do livro n.º 12, com o n.º 70/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com publicação revisão global no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação

no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

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

(...)

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Retribuição)

(...)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 38,19 €.

(...)

Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 38,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

(...)

Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,73 €.

(...)

Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Ajudas de custo)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 62,40 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

*a)* Refeição - 16,27 €;

*b)* Alojamento e pequeno-almoço - 39,17 €.

(...)

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

(...)

Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes da revisão global, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de juho de 2021.

(...)

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 243,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 081,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	966,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	905,00 €
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixa-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	856,00 €

6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	810,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	755,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	735,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	730,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	712,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	708,00 €
12	Praticante e paquete	705,00 €

Nota: A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 14 de março de 2022.

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

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Verter Augusto da Silva Gomes*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 10 de abril de 2022, a fl. 184 do livro n.º 12, com o n.º 68/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras do contrato coletivo de trabalho que celebraram e foi objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2012, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- Os trabalhadores pertencentes às empresas de trabalho portuário têm preferência na contratação de trabalhadores por parte das empresas de estiva.

3- (*Anterior número 2.*)

Cláusula 28.<sup>a</sup>

[...]

[...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) Promover, nos termos da lei, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço e a realizar a valorização profissional do trabalhador, bem como proporcionar oportunidades de formação e requalificação aos trabalhadores quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justifiquem;

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...]

Cláusula 32.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- A implementação de novos equipamentos, sistemas ou métodos de trabalho, nomeadamente com recurso a novas tecnologias, deve ser acompanhada da implementação, pela entidade empregadora, de processos de reconversão ou reciclagem dos trabalhadores portuários afetados pela mesma, proporcionando-lhes oportunidades de formação, requalificação e adaptação, com vista a, na medida do possível, minimizar as suas consequências no nível de emprego e da sua empregabilidade.

Cláusula 47.<sup>a</sup>-A

[...]

1- A prestação do trabalho suplementar pode ser feita até ao limite máximo de 470 horas anuais.

2- [...]

3- [...]

Cláusula 48.<sup>a</sup>

[...]

1- Sempre que a entidade empregadora o solicite, o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, e este pedido seja deferido.

2- [...]

3- [...]

Cláusula 51.<sup>a</sup>-A

**Descanso compensatório pelo descanso diário reduzido**

1- Tendo em conta as condições em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho consecutivas é de (oito) horas.

2- Sempre que esse período de descanso obrigatório de oito horas não puder ser respeitado, as horas de descanso em falta serão compensadas com (1) um dia de folga sempre que o trabalhador acumule o mínimo de 8 horas, quando não tenha gozado o período de descanso previsto no número anterior.

Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

**Férias complementares**

1- O trabalhador terá direito a (3) três dias adicionais de férias por cada ano civil, desde que, no ano em que adquiriu o direito ao gozo férias, não se verifique a indisponibilidade para o trabalho suplementar em número superior a 6 pedidos de dispensa não aprovadas.

2- O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho de que sejam titulares os trabalhadores a quem, nos termos do número 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto, foi reconhecida, sem qualquer formalidade, a integração no efetivo portuário nacional.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- [...]

3- O trabalho prestado nos termos do número anterior é remunerado exclusivamente nos termos da cláusula 4.<sup>a</sup> constante do anexo II e pelos períodos para que o trabalhador tiver sido contratado.

4- [...]

5- [...]

Cláusula 67.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- A retribuição a que se refere o número anterior integrará exclusivamente a remuneração base mensal correspondente e, se devido, as diuturnidades, o valor do subsídio de turno e de colocação prolongada, bem como o subsídio previsto na cláusula 63.<sup>a</sup>

3- [...]

Cláusula 68.<sup>a</sup>

[...]

1- Os trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente exclusivamente ao salário base e, se devido, o subsídio de turno e de colocação prolongada, as diuturnidades, e o subsídio previsto na cláusula 63.<sup>a</sup>, cujo pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de dezembro do respetivo ano.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

ANEXO I

Cláusula 2.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]:

a) [...];

b) [...];

c) *Conferente* - É o trabalhador a quem compete:

Conferir todas as mercadorias e unidades de carga/descarga, assegurando-se da sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado;

Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;

Controlar e colher o resultado das pesagens efetuadas;

Medir e obter a cubicagem dos volumes medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;

Verificar e anotar as avarias das unidades de carga e sua localização;

Selar contentores ou outras unidades de carga, verificar a existência e inviolabilidade do respetivo selo e fazer observações em conformidade;

Utilizar os meios informáticos necessários e à disposição no âmbito da operação portuária de conferência;

Dar conhecimento imediato ao superior hierárquico de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;

Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.

Desempenhar as funções executadas com recurso a meios tecnológicos e software especializado.

2- [...]

3- [...]

ANEXO II

Cláusula 1.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

Superintendente - 1656,63 €.

Chefe de serviços de conferência - 1656,63 €.

Coordenador - 1629,51 €.

Trabalhador portuário de base:

Nível I ..... 1580,66 €;

Nível II ..... 1419,77 € a 1580,65 €;

Nível III ..... 1258,94 € a 1419,76 €;

Nível IV ..... 1098,11 € a 1258,93 €.

Nível V ..... 937,28 € a 1098,10 €;

Nível VI ..... 753,44 € a 937,27 €;

Nível VII ..... 710,00 € a 753,43 €.

2- [...]

3- [...]

Cláusula 3.<sup>a</sup>

[...]

O valor de cada diuturnidade, nos termos do número 1 da cláusula 65.<sup>a</sup> do CCT é de 30,82 €.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- A retribuição do trabalho suplementar prevista o número 1 da cláusula 62.<sup>a</sup> do CCT prestado nas horas de refeição, aos sábados, domingos e feriados e no período das 0h00 às 8h00 a que refere a cláusula 47.<sup>a</sup>, tem por base de cálculo o valor dia que resulte da soma da retribuição base mensal, quando for devido, do subsídio de turno e diuturnidade(s), acrescido de 100 %.

3- Os valores da tabela infra são meramente ilustrativos do rendimento devido por trabalho suplementar porquanto estão calculados com referência ao valor de base de cada nível remuneratório, sendo os valores definitivos a atribuir a cada trabalhador dependentes da sua condição salarial específica (diuturnidades, etc.)

Tabela de referência										
	Horário	Superint.	Coord.	Trabalhador de base de nível						
		Ch. conf.		I	II	III	IV	V	VI	VII
Dias úteis	08/17	107,11	105,75	103,32	101,75	95,92	83,68	71,44	57,36	54,16
	17/24	107,11	105,75	103,32	101,75	95,92	83,68	71,44	57,36	54,16
	00/08	161,32	158,32	151,24	133,55	127,84	111,52	95,17	76,48	72,16
	12/13	25,29	25,05	23,69	18,02	15,98	13,94	11,90	9,56	9,02
	20/21	34,03	33,41	32,09	18,02	15,98	13,94	11,90	9,56	9,02
	03/04	47,14	46,35	44,29	18,02	15,98	13,94	11,90	9,56	9,02
S. D. e feriados	08/17	142,80	141,00	137,76	133,55	127,84	111,52	95,20	76,48	72,16
	17/24	156,98	155,64	153,18	133,55	127,84	111,52	95,20	76,48	72,16
	00/08	267,55	262,97	253,08	133,55	127,84	111,52	95,20	76,48	72,16
	12/13	39,29	38,08	34,49	18,02	15,98	13,94	11,90	9,56	9,02
	20/21	54,12	49,66	46,07	18,02	15,98	13,94	11,90	9,56	9,02
	03/04	75,16	69,67	63,33	18,02	15,98	13,94	11,90	9,56	9,02

Cláusula 5.<sup>a</sup>

[...]

1- O valor referido na cláusula 70.<sup>a</sup> do CCT é de 11,00 € por dia, e por período de trabalho normal semanal.

2- Em cada período de trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, antecipações e repetições de turno e no período das 0h00 às 8h00, o valor do subsídio de alimentação é de 11,00 €.

3- [...]

4- [...]

Cláusula 6.<sup>a</sup>

[...]

Nos termos do número 2 da cláusula 4.<sup>a</sup> do CCT, os valores constantes deste anexo vigoram por 12 meses, com efeitos desde 1 de janeiro de 2022.

Leça da Palmeira, 28 de janeiro de 2022.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

*Maria Marcília de Brito Montenegro*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Diogo Vaz Marecos*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Artur José Gravato da Silva Morais*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Nuno Braga do Espírito Santo Silva*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*João Manuel Lima de Oliveira Valença*, representante mandatado pela direção para o efeito.

Pela Associação GPL - Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões:

*Alcino de Oliveira*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Fernando José Lopes Moreira*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*João Manuel Lima de Oliveira Valença*, representante mandatado pela direção para o efeito.

Pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões:

*Aristides Marques Peixoto*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Américo Manuel dias Vieira da Silva*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Joaquim Manuel dos Santos Araújo*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*José Manuel Daniel Granja*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*João Manuel Ribeiro Pinto*, representante mandatado pela direção para o efeito.

Declararam os outorgantes, para o efeito do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, que a convenção abrange três empregadores e cerca de cento e noventa e três trabalhadores.

Depositado em 10 de abril de 2022, a fl. 185 do livro n.º 12, com o n.º 71/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração salarial e outras e publicação integral do ACT para a marinha de comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

1- O presente ACT aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3- Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de fevereiro do ano civil imediato.

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

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

**CAPÍTULO II**

**Recrutamento, contrato individual e atividade profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Recrutamento**

1- O recrutamento e seleção dos inscritos marítimos é da competência do armador que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que o armador recorra à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer inscrito marítimo, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O inscrito marítimo começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Quadros de pessoal**

O armador deverá ter um quadro de inscritos marítimos em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações dos navios.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Contrato individual**

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Atividade profissional**

A atividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Deveres dos inscritos marítimos**

São deveres dos inscritos marítimos:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos armadores

São deveres dos armadores:

- a) Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Instalar os inscritos marítimos em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;
- f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de Segurança Social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua atividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho;
- i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os inscritos marítimos seus representados na empresa da atividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos inscritos marítimos abrangidos pelo presente contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos inscritos marítimos

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o inscrito marítimo exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe

sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressões sobre o inscrito marítimo para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente ACT;
- d) Obrigar o inscrito marítimo a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos inscritos marítimos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificações

1- Para efeitos deste contrato é adotado o enquadramento profissional e o descritivo de funções constantes dos anexos I e III, respetivamente.

2- Sempre que necessário, poderá o inscrito marítimo desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de inscrito marítimo devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança dessa função.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

2- O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de 4 (quatro) horas.

3- Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 (seis) e as 21 (vinte e uma) horas, divididas por 2 (dois) períodos de trabalho.

4- Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de 8 (oito) horas consecutivas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- São isentos de horário de trabalho os inscritos marítimos que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico, segundo oficial de máquinas e enfermeiro. Poderão ainda ser isentos de horário

de trabalho outros inscritos marítimos que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Para além do horário normal, os inscritos marítimos são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4- Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o inscrito marítimo é obrigado a executar:

a) O trabalho que o comandante (ou mestre) julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;

b) O trabalho ordenado pelo comandante (ou mestre) com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os inscritos marítimos tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;

c) A normal rendição dos quartos.

5- Quando embarcados, os inscritos marítimos terão direito à prestação de 8 horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Saída de portos nacionais

Os navios não deverão sair de portos nacionais no dia 25 de dezembro, salvo se por imposição das autoridades marítimas ou portuárias, ou quando se verificarem condições que possam implicar perda de vidas, bens ou afetação do meio ambiente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo,

individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- A retribuição compreende a retribuição base mensal, o subsídio de IHT, as diuturnidades e o subsídio de gases.

2- Não integram o conceito de retribuição:

a) O suplemento de embarque;

b) A retribuição especial por trabalho suplementar;

c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;

d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;

e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;

f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;

g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;

h) Os salários de salvação e assistência;

i) A participação nos lucros da empresa armadora;

j) O subsídio de refeição ou as quantias pagas em substituição da alimentação em porto de armamento.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- O armador obriga-se a pagar pontualmente ao inscrito marítimo, até ao último dia útil de cada mês:

a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;

b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao inscrito marítimo a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3- O pagamento será efetuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo inscrito marítimo, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4- No ato de pagamento será entregue ao inscrito marítimo documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por este ACT é a fixada no ane-

xo II, que dele faz parte integrante.

2- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal, as diuturnidades e o subsídio de IHT, sempre que, nestes últimos casos, a eles haja direito.

3- A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{Rm \times 12}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4- Qualquer inscrito marítimo que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efetivo daquela função.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7 % do nível VIII da tabela II de retribuições, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- As retribuições base mensais constantes do anexo II para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2- Os inscritos marítimos integrados nos níveis IV a IX do enquadramento profissional que a nível de contrato individual de trabalho acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT terão direito a um subsídio igual a 30 % da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- Em novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2- No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Retribuição do período de descanso

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o inscrito marítimo terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1- Anualmente, o inscrito marítimo adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Subsídio de gases

Todos os inscritos marítimos dos navios-tanques petrolíferos, de gás liquefeito e de produtos químicos receberão, enquanto embarcados, um subsídio diário de 0,7 % do nível VIII da tabela II de retribuições.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Retribuição da hora suplementar

1- A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh + \frac{(Rm \times 12) \times 1,50 + S}{(52 \times Hs)}$$

para dias úteis; e

$$Rh + \frac{(Rm \times 12) \times 1,75 + S}{(52 \times Hs)}$$

para sábados, domingos e feriados, sendo *Rh* a retribuição horária, *Rm* a retribuição mensal, *Hs* as horas de trabalho normal semanal e *S* o subsídio/hora de gases.

2- Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o inscrito marítimo poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no número 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Alimentação

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os inscritos marítimos, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 10,40 € diários.

2- É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo pertencente ao rol da tripulação e em serviço, o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço - 4,10 €;

Almoço - 15,00 €;

Jantar - 15,00 €;  
Ceia - 4,10 €.

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço;

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço;

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar;

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Zonas de guerra

1- Caso o navio vá navegar em zonas de guerra, o armador informará o inscrito marítimo desse facto antes do início da viagem, só seguindo esta viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2- Os inscritos marítimos terão direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição base quando e enquanto se encontrem em zonas de guerra.

3- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra, como tal qualificadas pelas companhias seguradoras, nomeadamente a Lloyds. Serão excluídos os conflitos em que Portugal seja interveniente em situação de guerra declarada.

4- Se somente em viagem houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o inscrito marítimo recusar prosseguir viagem, sendo repatriado até ao porto que anteceda a entrada nas zonas citadas.

5- Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento internacional dos limites da zona de guerra, considera-se incluído na zona de guerra o mar territorial como tal considerado pelo direito internacional, até ao limite máximo de 60 milhas.

6- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

7- Em caso de guerra, além do seguro previsto no número anterior, o armador obriga-se a celebrar um contrato de seguro especial no valor de 50 000,00 € por inscrito marítimo, pagável em caso de morte ou invalidez permanente.

8- O seguro previsto no número anterior torna-se obrigatório logo que o navio entre na zona de guerra.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento das horas suplementares, os armadores podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de

outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.<sup>a</sup>

3- O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem as tabelas salariais constantes do anexo II:

a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 20 horas suplementares - 106 %;

b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 40 horas suplementares - 124 %;

c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 60 horas suplementares - 143 %;

d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 80 horas suplementares - 161 %.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o chefe radio-técnico e o segundo oficial de máquinas de todos os navios, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup>

5- Por força do estabelecido no número 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.<sup>a</sup>

6- Os armadores que pratiquem sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com as tabelas salariais se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes, podem adotar os mesmos procedimentos se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1- Os armadores suportarão todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre inscrito marítimo e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 61,50 €.

4- Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 51 733,00 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos ca-

sos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, os armadores suportarão todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos inscritos marítimos.

2- Se houver acordo entre o inscrito marítimo e o armador nos termos do número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do estado.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementares.

2- São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

- 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.

3- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade da sede do armador;
- Dia da Marinha Mercante;
- 24 de dezembro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Períodos de descanso em terra

1- Por cada mês de embarque, o inscrito marítimo adquire direito aos seguintes períodos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho:

- a) 20 dias consecutivos nos navios de transporte de produtos petrolíferos, produtos químicos e gases liquefeitos;
- b) 15 dias consecutivos nos restantes navios.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de

compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3- Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e inscrito marítimo.

4- O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5- O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o inscrito marítimo, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6- O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7- Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8- No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respetivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9- Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10- No caso de navios em construção no estrangeiro, os inscritos marítimos deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente ACT, sendo a duração do tempo de estadia no estrangeiro e respetiva remuneração acordados em contrato individual de trabalho com o armador.

11- Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12- Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13- O armador que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao inscrito marítimo, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respetivo subsídio de férias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Apresentação após as férias

1- O inscrito marítimo estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2- O inscrito marítimo que não cumpra com o disposto no número 1 incorre em faltas injustificadas.

3- É obrigação do armador informar o inscrito marítimo de qual a documentação a atualizar, se for caso disso.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o inscrito marítimo esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, deve o inscrito marítimo apresentar-se no dia imediato ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o inscrito marítimo, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do inscrito marítimo ou seu cônjuge, durante dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao inscrito marítimo, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste ACT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo armador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do inscrito marítimo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas,

ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o inscrito marítimo beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do número 2, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, se o impedimento do inscrito marítimo se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6- Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do número 2, os inscritos marítimos em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7- Os inscritos marítimos embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato a Portugal e ao pagamento de todas as despesas de repatriamento se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8- Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o inscrito marítimo se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso a Portugal e ao pagamento das despesas de repatriamento, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9- Para os efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>

2- As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1- Quando o inscrito marítimo não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2- Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o inscrito marítimo enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis,

atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao inscrito marítimo prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o inscrito marítimo apresentá-la no prazo de 30 dias após tal notificação.

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas aos inscritos marítimos que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- Para cálculo das indemnizações previstas no referido Código do Trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no número 1 da cláusula 18.<sup>a</sup> deste ACT, por cada ano ou fração de antiguidade na empresa armadora.

3- O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão. No entanto, se nos últimos 18 meses o inscrito marítimo tiver sido matriculado em navios enquadráveis em diferentes tabelas salariais, os cálculos terão por base a tabela II.

## CAPÍTULO VII

### Da Segurança Social e assistência clínica e medicamentosa

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Contribuição para a Segurança Social

Os armadores e os inscritos marítimos contribuirão para a Segurança Social nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1- Todo o inscrito marítimo, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a Segurança Social.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Seguro por acidente de trabalho

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o inscrito marítimo, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Inspeções médicas

Os armadores assegurarão de sua conta inspeções médicas periódicas dos inscritos marítimos, preferencialmente antes do embarque.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Higiene e segurança

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Os armadores obrigam-se a instalar os inscritos marítimos em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A defesa das garantias dos inscritos marítimos nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios inscritos marítimos a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3- Aos inscritos marítimos serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respetivas atividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4- A formação sobre higiene e segurança dada aos inscritos

marítimos deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respetiva retribuição.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Locais de trabalho e equipamento individual de proteção**

1- Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos inscritos marítimos, será posto à disposição pelos armadores.

3- O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Alojamento dos tripulantes**

1- Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos inscritos marítimos, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

## **CAPÍTULO IX**

### **Formação profissional**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Formação e desenvolvimento**

1- Os armadores assegurarão as ações de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do inscrito marítimo, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade do armador os custos de transporte, refeições e alojamento.

## **CAPÍTULO X**

### **Disposições gerais**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Normas aplicáveis aos contratos de trabalho**

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente ACT e demais legislação aplicável.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Bem-estar a bordo**

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Serviço de lanchas**

Quando o navio estiver fundeado, o armador obriga-se a assegurar um serviço de ligação com terra que permita a normal rendição de serviço, desde que a lei local e as condições de segurança o permitam.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Familiars a bordo**

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições atualmente praticadas.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo inscrito marítimo.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Avanços a bordo**

Os inscritos marítimos dos navios que escalem portos estrangeiros poderão solicitar ao comandante avanços mensais no valor de 25 % da sua retribuição base mensal, podendo aquele valor ser ultrapassado em conformidade com as normas internas dos armadores e as disponibilidades dos fundos de caixa a bordo. As importâncias assim avançadas serão descontadas na retribuição mensal.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Quotização sindical**

1- Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Proteção dos bens deixados a bordo**

1- Em caso de doença, acidente ou morte de um inscrito marítimo, o armador ou seu representante adotarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2- O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo inscrito marítimo desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Perda de haveres**

1- Os armadores, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o inscrito marítimo pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 3 000,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os inscritos marítimos venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao inscrito marítimo.

5- O material profissional que o inscrito marítimo tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o inscrito marítimo tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Proteção da maternidade e paternidade**

1- Aos inscritos marítimos aplica-se o regime legal de proteção da maternidade e paternidade.

2- Para usufruírem deste regime os inscritos marítimos terão de informar por escrito os armadores e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Cantinas**

Em conformidade com a regulamentação interna de cada armador, os inscritos marítimos podem criar cantinas a bordo, cuja gestão será da sua responsabilidade, obrigando-se o armador a adiantar os montantes necessários às despesas, de que será totalmente reembolsado.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente mais favorável do presente ACT**

As partes consideram que este ACT, no que respeita aos inscritos marítimos e armadores por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que as convenções coletivas de trabalho anteriores.

CAPÍTULO XI

**Relação entre as partes outorgantes**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Comissão**

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes dos armadores, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2- No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente ACT comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACT e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Fontes de direito**

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Retribuição dos praticantes**

1- A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de 675,90 €, o qual cobre as 8 horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do número 5 da cláusula 15.<sup>a</sup>, e das cláusulas 23.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup> e 25.<sup>a</sup> deste ACT.

2- Com exceção das cláusulas relativas à retribuição do

trabalho, em que se aplica o disposto no número anterior, é aplicável aos praticantes todas as demais normas constantes do presente ACT.

3- O pagamento do suplemento previsto no número 1 desta cláusula fica suspenso até 28 de fevereiro de 2023.

## ANEXO I

**Enquadramento profissional**

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Mestre costeiro
VI	Praticante Eletricista Maquinista prático 1.ª classe Dispenseiro Enfermeiro Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VII	Maquinista prático 2.ª classe Cozinheiro Bombeiro
VIII	Maquinista prático 3.ª classe Marinheiro-maquinista Marinheiro de 1.ª classe Ajudante de maquinista Padeiro
IX	Marinheiro de 2.ª classe Empregado de câmaras Ajudante de cozinheiro
X	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

## ANEXO II

**Tabelas salariais**

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2022)

Níveis	Tabela I	Tabela II
	TPG/TPQ/PTR	CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I	2 955,00	2 465,00
II	2 689,00	2 241,00

III a)	2 068,00	2 014,00
b) c)	1 992,00	1 941,00
IV c)	1 293,00	1 272,00
V	1 222,00	1 196,00
VI g) h)	1 027,00	1 005,00
d)	1 330,00	1 304,00
VII f) g)	885,00	869,00
VIII e)	848,00	833,00
	820,00	803,00
IX	783,00	769,00
X	705,00	705,00

a) Corresponde à retribuição do imediato;

b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT;

d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.ª;

e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista;

f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de dispenseiro, vence pelo nível VI;

g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe quarto de máquinas, vencem pelo nível IV;

h) Durante o ano de 2022, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao previsto para o nível VII.

PSG - Navio de passageiros.

CRG - Navio de carga geral.

PTR - Navio tanque petroleiro.

TPG - Navio de gás liquefeito.

FRG - Navio frigorífico.

TPQ - Navio de produtos químicos.

CST - Navio cisterna.

GRN - Navio graneleiro.

PCT - Navio porta contentores.

## ANEXO III

**Descritivo de funções**

**Comandante** - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/1985, de 8 de agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/1998:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efetivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na na-

vegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

– Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;

– Manobra e governo do navio em quaisquer condições;

– Manuseamento e estiva da carga;

– Organização de exercícios de combate a incêndio e adoção de técnicas de prevenção, deteção e extinção de incêndios;

– Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;

– Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;

– Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

- Guia médico internacional para navios;
- Secção médica do Código Internacional de Sinais;
- Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

– Transmissão e receção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;

– Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afetem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e proteção do meio ambiente marítimo:

i) Controlo, e manutenção em permanente validade, dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

*Imediato* - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o coman-

do do navio em caso de incapacidade do comandante.

*Oficial chefe de quarto de navegação* - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de quarto em porto, adotados por aquela convenção;

b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados;

*Radiotécnico-chefe* - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia direta de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade atua de modo a:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Oficial radiotécnico* - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Chefe de máquinas* - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de

1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/1985, de 8 de agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/1998:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspeção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

– Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, elétricas e eletrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

- Máquinas de propulsão;
- Caldeiras;
- Máquinas auxiliares;
- Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e elétricos de governo;

• Máquinas de convés e equipamento de cargas;

• Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, eletrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;

- Instalações de combustíveis e lubrificantes;
- Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;
- Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

– Prevenção, deteção e extinção de incêndios;

– Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

– Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;

– Utilização dos meios de salvação;

– Receção do que em *iii)* se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

– O tipo de navio;

– O tipo e estado das máquinas;

– As formas especiais de condução determinadas por certos fatores tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

– As qualificações e experiência do pessoal afeto;

– A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e proteção do meio ambiente;

– O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

– A manutenção das operações normais do navio.

*Segundo oficial de máquinas* - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das ações da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

*Oficial maquinista chefe de quarto* - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adotados por aquela convenção;

b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados.

*Praticante* - É a atividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior.

*Mestre costeiro* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação ao qual compete, nos termos legais, comandar embarcações de navegação costeira nacional com arqueação bruta inferior a 200 t. Como tal são atribuíveis e caracterizam esta função:

a) As tarefas indicadas para a função «comandante» tal como se encontram definidas na regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e do Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, e emendas de 1995, com as adaptações requeridas pelo tipo de embarcação e área em que opera caracterizadas na regra II/3 do mesmo diploma;

b) As obrigações determinadas pela legislação nacional e internacional, particularmente as que respeitem à segurança e proteção do meio ambiente marítimo;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

*Eletricista* - É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Tarefas de manutenção e reparação:

– Das máquinas elétricas;

– Da rede de energia elétrica (produção, distribuição e utilização);

– Do sistema elétrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adotado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

*Maquinista prático* - É a função caracterizada como adiante se indica:

a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;

b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função «oficial de máquinas»;

c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

*Despenseiro* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da mestrança e marinagem de câmaras:

a) Requisitar, rececionar, conservar e movimentar os mantimentos e equipamento do serviço de câmaras e artigos de consumo respeitantes à sua área de competência;

b) Assegurar a manutenção da higiene e limpeza de todos os locais afetos ao serviço de câmaras;

c) Elaborar as ementas em cooperação com o cozinheiro;

d) Tomar a chefia da cozinha executando as tarefas inerentes à função «cozinheiro» no impedimento deste.

Obs. - O despenseiro é responsável pelo serviço de câmaras perante o comandante ou perante o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

*Enfermeiro* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as tarefas orientadas para a prevenção da doença e promoção da saúde, e as determinadas pelo despiste precoce, tratamento imediato e reabilitação para o trabalho;

b) Apoiar os restantes serviços de bordo em matéria de saúde, higiene e segurança e, nomeadamente, na análise e tratamento de águas, na limpeza e higiene do navio, no cumprimento das normas de segurança;

c) Requisitar, rececionar, conservar e movimentar os artigos e materiais respeitantes à sua área de competência;

d) Executar as tarefas administrativas inerentes à sua função.

Obs. - Nos navios sem médico, o enfermeiro é responsável pelo serviço de saúde perante o comandante ou perante o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

*Contramestre* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinagem de convés:

a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;

e) Rececionar e conferir os materiais.

f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;

g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro;

h) E, quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

*Mecânico de bordo* - É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

– Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;

– Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;

– Operação com o torno mecânico;

– Soldadura;

– Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;

– Manobra com diferenciais ou guias afins às reparações.

*Carpinteiro* - É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

*Cozinheiro* - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e emprar;

b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;

c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

*Bombeiro* - É a função desempenhada por um profissio-

nal detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as manobras de movimentação de cargas e lastro, de lavagem, limpeza, desgaseificação e inertização dos tanques e sistemas de carga e de aquecimento de carga;

b) Conduzir de modo seguro e eficiente as bombas e demais equipamentos inerentes e necessários às manobras referidas na alínea a);

c) Executar as tarefas de manutenção e reparação respeitantes à sua área de competência e controlar, de acordo com o modelo adotado, os materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas inerentes à função.

*Marinheiro de 1.ª classe* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;

b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;

c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

*Marinheiro-maquinista* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada pelo exercício de funções normalmente atribuídas aos ajudantes de motorista e, quando as condições de trabalho a bordo o permitam, as funções atribuídas aos marinheiros de 2.ª classe.

*Ajudante de maquinista* - É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efetuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;

b) Colaborar nas limpezas e nas ações de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

*Padeiro* - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de padeiro, caracterizada por:

a) Executar as tarefas necessárias à fabricação de pão;

b) Participar na limpeza de paióis, frigoríficos, cozinha e respetivo equipamento;

c) Participar nos serviços de rotina da cozinha, e no abastecimento e preparação dos alimentos.

*Marinheiro de 2.ª classe* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;

b) Efetuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado» tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de agosto de 1951;

c) E, nos casos em que a lotação do navio o exija, atuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

*Empregado de câmaras* - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de empregado de câmaras, caracterizada por:

a) Executar as tarefas necessárias à manutenção da higiene, limpeza e arrumação dos camarotes e demais instalações da área de competência do serviço de câmaras;

b) Preparar as mesas, servir as refeições e lavar e limpar o material utilizado;

c) Aviar nos paióis todo o material de consumo e de limpeza e outro para o serviço.

*Ajudante de cozinheiro* - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de ajudante de cozinheiro, caracterizada por:

a) Participar na limpeza dos paióis, frigoríficos, cozinha e respetivo equipamento;

b) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

*Estagiário* - É a função desempenhada pelo trabalhador que complementa a sua formação profissional e se prepara para o exercício da profissão de marinheiro ou ajudante de maquinista, executando sob a orientação de marinheiro ou maquinista portador de cédula marítima válida, de acordo com o escalão respetivo, algumas das tarefas que caracterizam a função.

## Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho cinco empresas e 200 trabalhadores.

Lisboa, 15 de março de 2022.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Morais Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA:

*José António Paião Senos*, na qualidade de mandatário.

Pela Transinsular - Transportes Marítimos Insulares, SA:

*António Carlos Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pela Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, SA:

*António Carlos Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pela Navegar - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, SA:

*Lázaro Manuel do Carmo Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de abril de 2022, a fl. 185 do livro n.º 12, com o n.º 72/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outra**

As entidades empregadoras a seguir identificadas, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021, alteram o referido ACT nos termos seguintes:

**Artigo 1.º**

O anexo IV do ACT outorgado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras seguradoras, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros sindicatos, publica-

do no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021, passa a ter a redação seguinte:

**ANEXO IV**

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

**A - Tabela salarial para 2022**

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 127,43 €
B	1 685,83 €
C	1 142,57 €
D	1 225,29 €
E1	1 150,00 €
E2	1 045,41 €
F1	1 005,55 €
F2	914,14 €
G	735,00 €

**B - Subsídio de refeição**

Subsídio de refeição - 10,30 €.

**C - Produção de efeitos**

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nas alíneas anteriores produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2022.

**Artigo 2.º**

As alterações ao anexo IV do ACT identificado no artigo anterior são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre os 24 empregadores outorgantes e os 2567 trabalhadores que neles prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 25 de março de 2022.

As entidades empregadoras outorgantes:

Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 630 495.

Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA, NIPC - 503 384 089.

Prevoir Vie - Groupe Prevoir SA (Sucursal), NIPC - 980 132 657.

Atradius Crédito Y Caución, SA de Seguros Y Reaseguros (Sucursal em Portugal), NIPC - 980 149 959.

COSEC - Companhia de Seguro de Créditos, SA, NIPC - 500 726 000.

Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 504 405 489.

Inter Partner Assistance, SA - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 055 563.

Real Vida Seguros, SA, NIPC - 502 245 140.

Una Seguros, SA, NIPC - 502 661 321.

Una Seguros Vida, SA, NIPC - 502 661 313.

Victoria - Seguros, SA, NIPC - 506 333 027.

Victoria - Seguros de Vida, SA, NIPC - 502 821 060.

Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur-Coface - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 204 208.

Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación Sociedad Anónima Acompañia Seguros Y Reaseguros - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 265 843.

Arag SE - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 256 283.

Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA, NIPC - 505 297 213.

Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA, NIPC - 500 069 514.

Mapfre Santander Portugal - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 507 592 034.

Mapfre Seguros Gerais, SA, NIPC - 502 245 816.

Mapfre Seguros Vida, SA, NIPC - 509056253.

Mapfre Assistência, Companhia Internacional de Seguros e Reaseguros, SA, NIPC - 980 073 243.

Aegon Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 513251936.

Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA, NIPC - 513251944.

Bankinter Seguros de Vida, de Seguros e Reaseguros - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 545 587.

As entidades empregadoras acima indicadas são representadas pelo mandatário comum:

*José Carlos Ferreira Proença*, advogado, que também usa o nome abreviado de *Carlos Proença*, com a cédula profissional 47751.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), NIPC - 500 952 205, representado por:

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

*Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos*, 2.º vice-presidente da direção na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Marques*, presidente da mesa da assembleia geral, na qualidade de mandatário.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, mandatária - advogada.

SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, NIPC - 502 326 956, representado por:

*António Carlos Videira dos Santos*, mandatário.

*Elisabete Dourado da Silva Lima*, mandatária.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), NIPC - 501 081 674, representado por:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, legal representante.

*Paulo Jorge Rodrigues Silva*, legal representante.

Depositado em 10 de abril de 2022, a fl. 184 do livro n.º 12, com o n.º 67/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de adesão entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP ao contrato coletivo entre a mesma entidade empregadora e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros**

De acordo com o que estabelece o número 1 do artigo 504.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, entre o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, é celebrado o acordo de adesão à convenção coletiva de trabalho em vigor celebrado entre a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, FENPROF, FECTRANS, FESAHT, FEVICCOM, SEP, SNP, SIFAP, STSSSS, STSS, e a CNIS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, nas páginas números 4310 a 3896 - Revisão global, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea 4 do artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro declara-se:

a) Área geográfica: todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores;

b) Sector de actividade e profissional de aplicação:

Instituições particulares de solidariedade social e seus trabalhadores.

Nos termos e para os efeitos constantes no número 4 do artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro declara-se ainda:

- a) Empregadores abrangidos: 3000;
- b) Trabalhadores abrangidos: 63 000.

Lisboa, 15 de março 2022.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

*José Macário Correia*, tesoureiro.  
*Roberto Rosmaninho Mariz*, vogal da direção.

*Henrique Manuel de Queiroz Pereira Rodrigues*.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

*João Paulo Tavares Pequito Valente*, presidente da direção do SFP.

*Jorge Manuel Oliveira de Sousa*, membro da direção do SFP.

Depositado em 10 de abril de 2022, a fl. 185 do livro n.º 12, com o n.º 69/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de fevereiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Nome	Cargo
António Carlos Videira dos Santos	Presidente
Luís Manuel Carvalho Trindade	Presidente adjunto
Jorge Carlos Conceição Cordeiro	Vice-presidente
Rui Fernando Guerra Córias	Vice-presidente
Elisabete Dourado da Silva Lima	Vogal
Teresa Maria Correia Gonçalves	Vogal
Manuel Jorge Gonçalves Fernandes	Vogal

#### Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente	Pedro Oliveira	Coimbra
Vice-presidente	Marco Santos	Viseu

Tesoureiro	Paulino Freitas	Vila Nova de Gaia
Secretário	Nelson Esteves	Coimbra
Secretário	Paulo Alves	Coimbra
Secretário	Miguel Pereira	Açores
Secretário	Pedro Magalhães	Vila Nova de Gaia
Secretário	João Coelho	Viseu
Secretário	Paula Lima	Vila do Conde
Suplente	Pedro Saturnino	Sintra
Suplente	Ricardo Bastos	Sintra

#### Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021, foi publicada a identidade dos membros da direção do Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS com inexatidão, pelo que, se procede à sua republicação:

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

#### Direção central

Presidente:

Manuel Nobre Rodrigues Rosa.

Vice-presidente:

Ana Cristina Lavandeira Simões.

Tesoureira:

Margarida Isabel Silvestre Pereira.

Coordenadora distrital de Portalegre:

Ana Luísa Cayola da Mota Pinheiro.

Coordenadora distrital de Évora:

Maria Antónia de Jesus Fialho.

Coordenadora distrital de Beja:

Cristina Maria da Trindade Ferreira Barata.

Coordenadora distrital de Faro:

Ana Cristina Lavandeira Simões.

Vogais:

Elsa Maria Duarte Nascimento.

Cláudio Miguel Félix Trindade.

Pedro Nuno Rosa dos Reis.

Teresa de Jesus Soares Coelho.

José Manuel Esteves Marques Janela.

Maria de Fátima Semedo Dias.

Paulo Jorge Almeida Félix.

António Júlio Andrade Rebelo.

Joaquim António Velhinho Oliveira.

Joaquim Manuel Manageiro Ramalho.

Lúcia do Carmo Serrano Cardoso.

Luís Manuel Freches dos Santos.

Maria Clara Canotilho Grácio.

Maria Elmina Gouveia Barreira Lopes.

Maria de Fátima Pires Moreira.

Maria Fernanda dos Santos Recto.

Maria da Graça Duarte Nascimento.

Maria do Rosário Corte Real Galhardo Carvalhal.

Sónia Félix Vilas Boas de Lucena.

Ana Paula Soares Cardoso.

Anabela Pires dos Santos Ramos.

Célia Alexandra Afonso Casaca.

Elsa Isabel Pires Januário das Dores.

Emília de Assunção Pinto Rebolo Gomes Encarnação.

José Manuel Assunção Ribeiro.

Maria da Fé Batista Carvalho.

Maria de Lurdes Quirino Rosa.

Maria Odete de Jesus Palma.

Maria Rosalina Angélica Caeiro.

Ana Maria Baião Leiria.

André Lopes Lara Ramos.

António Augusto Ribeiro da Silva.

António Jorge Silva Cunha.

António José Soares Macedo.

António Júlio Nunes Pais.

Carlos David da Loura Marques.

Catarina Alexandra Matos Marques.

Cátia Marisa Alves Francisco Cristiano.

Cristina Alexandra Fernandes Ferreira.

Elisabete Silva Guerreiro Isabel.

Emmanuel Hedilson Lopes da Luz.

Fernando José Salsinha Delgado.

Isa Maria dos Reis Correia Martins.

Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras.

Julica Célia Engel.

Lino Jorge Estrela Gago.

Maria Amália Afonso Gonçalves.

Maria Cristina Barcoso Lourenço.

Maria João Ribeirinho Valente Sales.

Sandrina Isabel Rodrigues Coelho.

Valentim Manuel Ferreira dos Santos.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### **AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de dezembro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Condomínio Care, Gestão de Condomínios, L.<sup>da</sup>, representada por João Carlos Izidoro Marques.

Vice-presidente - Jopama, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel José Esteves Horta.

Vice-presidente - Raposo & Raposo, L.<sup>da</sup>, representada por Ana Isabel Santos Raposo.

Vice-presidente - Finfactor, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por, Luís Júlio Brito Dias.

Vice-presidente - Essential Tools, Tecn. Inf. L.<sup>da</sup>, representada por Luís Armando Fernandes Ferreira.

Vice-presidente - Marcelo da Fonseca Ferreira.

Vogal - Moura & Filipe, Liv. e Papelaria, L.<sup>da</sup>, representada por Fernando Martinho de Oliveira Moura.

Vogal - Balcão Bar, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Miguel Vicente Santos.

Vogal - Letrasomilímetro, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Sérgio Miguel Cruz Ferreira.

Suplente - BR - Anal. Ambientais Alimentares, L.<sup>da</sup>, representada por Maria da Conceição Rocha.

Suplente - Cov & Home, L.<sup>da</sup>, representada por Rogério Nunes Marques.

### **Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de setembro de 2021 para o mandato de dois anos.

Presidente - Tropicalbreak - Unipessoal, representada por Luís Vasco Amado de Jesus Pedrosa.

Vice-presidente - Agência Marinhense de Jornais e Revistas, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Alexandre Gomes Pereira.

Vice-presidente - Violeta Rosa Domingues Agostinho André, representada pela sua procuradora Ana Paula Domingues Agostinho André.

Vice-presidente - Miguel de Bastos André.

Vice-presidente - Querida Tratei da Roupa - Lavandaria Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Ana Cristina Dinis da Silva.

Vice-presidente - Zematek - Tecnologias de Informação, L.<sup>da</sup>, representada por José Pedro Duarte Cardoso.

Vice-presidente - António Leonel Filipe.

### **Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Filstone - Comércio de Pedras, SA, representada por Luís Miguel da Rosa Goulão Freire.

Vice-presidente - Marmocazi - Indústria de Mármore, L.<sup>da</sup>, representada por Telmo Franquelim Silvestre da Silva.

Vice-presidente - Pedra Antiqua - Pedras e Complementos Cerâmicos, SA, representada por José Cerejo Monteiro.

Vice-presidente - Fortescue, Metal Groups, L.<sup>da</sup>, representada por Romeu André Carvalho Vieira.

Tesoureiro - Grupo Galvão, SA, representada por Paulo Hortênsio Jorge Diniz.

Vogal - Solubema - Sociedade Luso-belga de Mármore, SA, representada por Óscar Manuel Maximiano Frazão.

Vogal - Sociedade Pedreiras do Marco, SA - representada por Manuel Luís da Rocha e Sousa.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### **Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de março de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carlos Manuel Galvão Oliveira.  
Luís Alberto Correia da Silva.  
Adelino Lopes Tomás.

Suplentes:

Adolfo António Troncão Zambujo.  
Luís Filipe Duarte Gomes.  
António M. Lopes Loureiro Carvalho.

Registado em 8 de abril de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 52 do livro n.º 2.

### **Fundação de Serralves - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Diana Alexandra Santos Cruz.  
Lázaro Manuel Pinto da Silva.  
Paula Cristina Cardoso Fernandes.

Suplentes:

Carla Cristina Heleno Almeida.  
Inês Dias de Almeida Venade.  
Vitor Manuel Moreira Taboada.

Registado em 7 de abril de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 52 do livro n.º 2.

### **SAICA PACK Portugal, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, foi publicada a composição da comissão de trabalhadores da SAICA PACK Portugal, SA, eleita em 29 de outubro de 2021 para o mandato de três anos, com inexatidão quanto à indicação dos membros efetivos da comissão de trabalhadores, pelo que, assim se retifica:

Na página 4253, onde se lê:

«... Efetivos:

David Justino.  
Rui Vicente.  
Tiago Nunes.  
José Couto.  
André Borges.  
Ricardo Vieira.  
Helena Oliveira.»

Deve ler-se:

«... Efetivos:

Tiago Filipe Freire Nunes.  
André Manuel de Almeida Borges.  
Ricardo Alexandre Baptista Vieira.

Suplentes:

David Justino.  
Rui Vicente.  
Helena Oliveira.»

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

...

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Seda Ibérica - Embalagens, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Seda Ibérica - Embalagens, SA, realizada em 23 de fevereiro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2021.

Efetivos:

Ana Carina Castro Correia.  
José Manuel Fialho Marquito.  
Paulo Alexandre Teixeira.

Suplentes:

Mónica Paula Silva Pinto.  
Paulo Fernando Ladeira.  
Mário Rui Nascimento Norberto.

Registado em 7 de abril de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 23, a fl. 157 do livro n.º 1.