



## 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:

- Acordo coletivo entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L. <sup>da</sup> e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Revisão global .....	389
- Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras .....	423
- Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global .....	426
- Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras .....	457
- Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	462
- Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Alteração .....	481

**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:**

- STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Eleição .....	482
- Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA - Eleição .....	482
- TENSIQ - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações - Eleição .....	482
- Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Retificação .....	483

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM - Eleição .....	483
- Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC- Alteração .....	483

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Alteração .....	484
--	-----

**II – Eleições:**

- Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Eleição .....	484
- Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição .....	484
- Bison Bank, SA (anteriormente denominado BANIF - Banco de Investimento, SA) - Eleição .....	485

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

**I – Convocatórias:**

- Banco de Portugal - Convocatória .....	485
- MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA - Convocatória .....	485

**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

**Acordo coletivo entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.<sup>da</sup> e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Revisão global**

Revisão global ao acordo coletivo Indorama publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

O presente acordo coletivo (AC) aplica-se em todo o território nacional à atividade de produção de PTA e obriga, por uma parte, as empresas Indorama Ventures Portugal

PTA, Unipessoal L.<sup>da</sup> e Indorama Ventures Portugal Utility, Unipessoal L.<sup>da</sup> e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações outorgantes, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 113.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo coletivo entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, são revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada um dos anos de 2022, 2023 e 2024.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do AC pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- 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.

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

8- Enquanto este AC não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2- Sem prejuízo de a empresa poder efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se tendencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes pode tomar a iniciativa do regresso à situação profissional e remuneratória anterior.

3- No recrutamento externo, a empresa procurará exercer a sua responsabilidade social e, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

4- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho deve constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conter os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Valor, nível e escalão salarial da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato de trabalho e início dos seus efeitos;
- i) Nos casos de contrato a termo resolutivo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AC e os regulamento internos da empresa relevantes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo resolutivo

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

2- As normas deste AC são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração temporária do contrato.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Produção de efeitos do contrato a termo - Casos especiais**

No caso de o contrato a termo resolutivo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo podem ser estipulados de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta 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>

##### **Período experimental**

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

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais XII a IX;

b) 150 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VIII a V;

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

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

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

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato 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 ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

### CAPÍTULO III

#### **Classificação e carreira profissional**

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1- Todo o trabalhador deve encontrar-se classificado numa

das categorias profissionais constantes do anexo I a este AC, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Podem 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 AC.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Enquadramento profissional**

1- As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo II e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efetiva demonstrada e/ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

3- A progressão nas carreiras profissionais e níveis salariais é baseada em critérios de tempo de permanência e mérito profissional suportado por sistema de avaliação de desempenho.

4- O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC reger-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de funções inerentes a diversas categorias**

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias profissionais tem direito a auferir a retribuição mínima praticada na empresa para a categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Reconversão**

1- Na medida do possível, a empresa procurará reconverter os trabalhadores em categoria profissional ou função compatível, nos seguintes casos:

a) Quando a alteração tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior, a empresa assegurará a formação e a preparação necessárias e suportará os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea *b)* do número 1, o trabalhador tem o direito ao pagamento da retribuição mensal da nova categoria independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respetiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar, em caso algum, perda ou baixa de quaisquer benefícios ou regalias, cessando, porém, os componentes remuneratórios que não tenham a ver com a nova função.

5- O trabalhador a reverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso a empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda quando a incapacidade é superior a 50 %, terá este direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 78.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), cessando o contrato de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade para que foi contratado.

2- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades 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 respetiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

3- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição e/ou condições de trabalho mais elevadas, o trabalhador tem direito a estas enquanto o exercício de tais atividades se mantiver.

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

5- Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do número anterior, corresponder retribuição e/ou condições de trabalho mais favoráveis, o trabalhador tem direito a elas.

## CAPÍTULO IV

### **Formação**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional - Princípios gerais**

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional a empresa estabelecerá planos de formação anuais, os quais devem, em qualquer circunstância, ser divulgados com a antecedência mínima de trinta dias relativamente à sua execução.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Formação contínua**

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, aferidas a um período de referência de três anos, ou um número de horas proporcional se for contratado a termo por período igual ou superior a três meses.

3- As horas da dispensa de trabalho para frequência de aulas ou prestação de provas ao abrigo do regime de trabalhador estudante, bem como as ausências no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências são consideradas para o cômputo de horas previsto no número anterior.

4- Se a formação não for assegurada pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, o trabalhador pode utilizar o correspondente crédito de horas, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

5- Nestas circunstâncias o trabalhador terá também direito a um subsídio para pagamento do custo da formação, de valor igual ao da retribuição relativa ao período de crédito de horas utilizado.

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

7- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AC sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Formação no local de trabalho**

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a ação de formação;
- b) Duração da ação formação;
- c) Objetivos da ação de formação;
- d) Conteúdo da ação de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deve ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou ação de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual devem constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações 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, com o acordo da empresa nos termos da lei.

2- Por acordo com a empresa, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e mais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 100 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou ações previstas nesta cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino com duração igual ou superior a seis meses.

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.

3- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

4- A empresa, sempre que possível, deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à ineren-

te deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, designadamente em horários de turnos rotativos, o trabalhador-estudante tem preferência na ocupação se posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e a frequência das aulas.

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 efetuar, 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 letivo.

7- 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.

8- O trabalhador-estudante não pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando qualquer deles coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

9- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 15 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 dez dias de licença;

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

10- 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 atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

**CAPÍTULO V**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AC e da lei;

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

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AC;

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

k) Manter atualizado o registo do pessoal com indicação do nome, datas de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual e passar certificados aos seus trabalhadores, quando por eles solicitado, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respetiva retribuição;

m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AC;

n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final dessa reclamação seja proferida no prazo máximo de 30 dias;

o) Cumprir e fazer cumprir o regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46.989, de 30 de abril de 1996.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AC;

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, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

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;

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

i) Participar de modo diligente em 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) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AC;

m) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produtos acabados.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo situações previstas na lei e neste AC;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AC;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup> (Mobilidade geográfica);

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AC;

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

i) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 1 da cláusula 78.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposição geral

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Regulamentação do trabalho

1- Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AC.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho devendo, para o efeito, ouvir a comissão sindical, quando exista.

3- Os regulamentos internos de empresa devem ser distribuídos por todos os trabalhadores ou, pelo menos, afixados na sede da empresa em Portugal e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

#### SECÇÃO II

##### Local de trabalho

###### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Noção de local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- O local de trabalho só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste AC.

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Mobilidade geográfica

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 78.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

3- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 60 dias de antecedência.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a dois meses de retribuição mensal.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Transferência temporária de local de trabalho

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 8 dias de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

#### SECÇÃO III

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

###### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem

como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste AC como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AC e na lei, compete à empresa estabelecer e alterar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias nem a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

2- A jornada de trabalho diária será interrompida por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, mesmo que se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

3- Sempre que a organização do trabalho o justifique os trabalhadores podem acordar com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, mas que não podem ser inferiores a 30 minutos.

4- 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.

5- 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.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Horário flexível**

1- Podem ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, 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 pode 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 deve completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário durante um período de referência de três meses, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto 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 empresa ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

1- A empresa pode instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir, no máximo, as cinquenta horas semanais;

b) O acréscimo de tempo de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;

c) O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório não integra o banco de horas, salvo, no que se refere ao trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

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

3- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade do aumento do período normal de trabalho ou a sua redução com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas.

4- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou o seu término em hora em que não haja transportes públicos coletivos, a empresa suportará o custo de outro meio de transporte.

5- O banco de horas pode também ser utilizado por iniciativa do trabalhador, desde que não haja prejuízo para o regular funcionamento da empresa, devendo o trabalhador solicitar autorização à empresa com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas. A empresa tomará uma decisão, no prazo de 48 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão, podendo este prazo ser reduzido para 24 horas nas situações de manifesta necessidade do trabalhador.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo esta ter lugar por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo pode também ser efetuada, no todo ou em parte, por acréscimo ao período de férias do trabalhador.

8- O trabalho prestado no âmbito do banco de horas em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual pode ser registada a crédito de horas ou paga com base no valor da retribuição horária.

9- No final de cada ano civil deve estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho no segundo semestre do ano, situação em que a compensação pode ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- No caso de no final do 1.º trimestre de ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas serão pagas pelo valor da retribuição horária acrescida de 50 %.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo do tempo de trabalho ou em redução ao mesmo, o trabalhador ou a empresa, consoante o caso, tem direito a receber essas horas pelo valor da retribuição horária ou a deduzir, no acerto final de contas, o valor correspondente a essas horas com base também na retribuição horária.

12- A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, a pedido deste, trimestralmente, a conta corrente do banco de horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- Para o trabalhador que presta serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo entre o trabalhador e a empresa.

3- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansará nos dias em que por escala

lhe competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

4- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deve ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respetiva escala.

5- Nos casos previstos no número anterior, os dias referidos para além do domingo devem coincidir, em regra, com o sábado, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre a empresa e o trabalhador.

6- As escalas de turno devem ser elaboradas de molde a indicarem claramente o dia de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 31.<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 direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

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 AC, 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 67.<sup>a</sup> (Subsídio de IHT).

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já em vigor na empresa.

3- A organização dos horários de trabalho em regime de turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos podem ser fixos, quando o trabalhador cumpre sem rotação o mesmo horário de trabalho, ou rotativos, quando o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) Nos turnos de laboração contínua é assegurado pelo menos um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso e feriados a que o trabalhador tem direito;

d) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;

e) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se para todos os efeitos incluídas no período de trabalho;

f) Qualquer trabalhador só poderá ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a um dia completo de calendário.

4- Qualquer trabalhador que comprove, através de declaração de um médico especializado em medicina do trabalho escolhido por ele e confirmada pelo médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará de imediato ao horário normal para funções compatíveis com as suas qualificações.

5- Em caso de desacordo entre médicos, para os efeitos do número anterior, será solicitado conjuntamente por eles o parecer de um terceiro médico especialista que decidirá.

6- As despesas resultantes da aplicação do disposto no número anterior serão suportadas pela empresa.

7- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

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

9- A prestação de trabalho em regime de turnos dá ao trabalhador o direito a receber a retribuição especial prevista na cláusula 70.<sup>a</sup> (Subsídio de turno).

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de horário concentrado

1- Por acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários de turnos concentrados que terão de respeitar as regras gerais referentes ao trabalho em regime de turnos, com as seguintes especificidades:

a) A prestação efetiva de trabalho normal anual não pode ultrapassar as horas realizadas pelos trabalhadores em regime de horário normal. O número de horas anuais a considerar na elaboração do horário de turnos será igual ao número de horas de trabalho do horário normal, em cada ano civil, descontando os 23 dias de férias e o número de feriados em

dias de semana (de segunda a sexta-feira), à razão de 8 horas por dia;

b) Para substituição de trabalhador que não compareça no respetivo turno, é instituído um «regime de reserva». O número de jornadas de trabalho anuais afetas a este regime não pode ser superior a seis (72 horas). O trabalhador chamado deverá ser informado, logo que possível, perante comunicação de ausência ou informação de não comparência do trabalhador a substituir;

c) A escala para afetar os trabalhadores ao «regime de reserva» deve ser organizada anualmente, de forma rotativa, e não pode ultrapassar 10 dias por mês;

d) Os trabalhadores em horário de turno, com mapa de reserva no horário, podem agendar dias de majoração de férias, ao abrigo do número 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, ou dias de descanso compensatório, desde que haja reserva disponível no horário, ficando o agendamento sujeito a aprovação da empresa.

2- Em cada mês só a primeira chamada pode ser incluída no regime de reserva, sendo as restantes, se as houver, bem como as que ultrapassem as seis jornadas de trabalho anuais, pagas como trabalho suplementar. Por cada deslocação às instalações, o trabalhador tem direito a um prémio equivalente à retribuição de uma hora de trabalho normal.

3- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte, sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho em «regime de reserva». Se o trabalhador utilizar a sua viatura particular, terá direito a ser ressarcido dos custos nos termos previstos na alínea d) da cláusula 40.<sup>a</sup> (Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações). O trabalhador pode apresentar as despesas de deslocação até ao local de trabalho. Se devidamente justificado, a empresa poderá pagar até ao máximo de 50 km por trajeto (100 km no total da ida e volta).

4- O trabalhador em «regime de reserva» obriga-se a permanecer sempre contactável durante os dias que lhe couberem na escala de reserva, de modo a poder iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de 2 horas.

5- A afetação ao «regime de reserva» confere ao trabalhador o direito a um pagamento especial de 110,00 € mensais em 2022, de 120,00 € em 2023 e de 130,00 € em 2024.

6- A empresa poderá solicitar ao trabalhador para efetuar até 32 horas anuais (4 dias a 8 horas por dia) para formação profissional em dias de descanso e/ou reserva durante a semana, com uma antecedência mínima de 30 dias, nos seguintes casos:

a) Se não for possível realizar, no posto de trabalho do trabalhador, o número de horas de formação profissional anual previstas na lei;

b) No caso da formação profissional ser realizada por uma entidade externa.

7- Nas situações previstas no número anterior, nas quais a empresa poderá recorrer aos dias de reserva, prioritariamente, ou ao pagamento das horas de formação profissional realizadas (com acréscimo de 50 % ao valor base horário), o trabalhador terá direito ao prémio de deslocação, às despesas de deslocação e ao correspondente subsídio de alimentação. Não serão considerados dias de descanso compensatório nestas situações.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

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

2- Considera-se também como noturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- Quando o trabalhador não presta serviço em regime de turnos, constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno;

c) Indisponibilidade de transporte público, quando necessário, em condições adequadas.

4- O trabalho noturno será retribuído nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho noturno).

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar - Definição e condições**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho e ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 175 horas anuais.

3- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução e carece de prévia e expressa determinação da empresa, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respetiva retribuição.

4- A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido pelo menos 12 horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será compensado como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo, no entanto, que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

6- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte, sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. Se o trabalhador utilizar a sua viatura particular, terá direito a ser ressarcido dos custos nos termos previstos na alínea d) da cláusula 40.<sup>a</sup> (Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações). O trabalhador pode apresentar as despesas de deslocação até ao local de trabalho. Se devidamente justificado, a empresa poderá pagar até ao máximo de 50 km por trajeto (100 km no total da ida e volta). Por cada deslocação às instalações, o trabalhador tem direito a um prémio equivalente à retribuição de uma hora de trabalho normal, exceto se o trabalho suplementar for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

7- Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a empresa deve assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00 e tenha, pelo menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a empresa assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos a duração de duas horas.

8- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

9- Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, a empresa deve assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de duas ou mais horas seguidas.

10- O tempo gasto na refeição não será retribuído quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

11- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, e esse trabalho ocorra antes e depois do período para refeição, terá direito ao subsídio de refeição previsto neste contrato e a empresa é ainda obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições previstas no número 6 desta cláusula

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar - Descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia, nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

3- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar prestado.

4- O trabalho suplementar prestado em dia útil, dia feriado ou dia de descanso semanal complementar 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.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e a empresa ou, na sua falta, pela empresa.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado**

1- O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito ao acréscimo de 200 % sobre a retribuição pelo trabalho

prestado nesse dia ou, por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador, a um descanso compensatório de igual duração.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no número 4 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar - Descanso compensatório), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no número 2 da cláusula 69.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar), quanto à respetiva retribuição.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de 60 minutos, após contacto da empresa, 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 permanecer sempre contactável durante o período de prevenção e a convocação compete ao responsável da unidade ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

3- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

4- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, para que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de 7 dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que 2 fins-de-semana seguidos.

5- Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, acrescida de um prémio equivalente à retribuição de uma hora de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

b) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

6- O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho.

7- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio cujo valor consta da cláusula 72.<sup>a</sup> (Retribuição do serviço de prevenção).

## CAPÍTULO VII

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

3- Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

4- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

6- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

O trabalhador tem direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo valor que em cada momento vigorar para a administração pública, quando o trabalhador, com o acordo da empresa, utilize a sua própria viatura.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador nas grandes deslocações

1- O trabalhador tem direito nas grandes deslocações:

a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea d) da cláusula 40.<sup>a</sup> (Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações);

c) No Continente, ao pagamento das despesas de transporte efetuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;

d) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;

e) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, de filhos ou de pais;

f) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante todo o período de deslocação, de acordo com as regras internas da empresa.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, pode requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte

dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele indicada.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Cobertura dos riscos de doença**

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados ao trabalhador pelo Serviço Nacional de Saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, devem ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquele serviço se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado tem ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

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

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- A empresa efetuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente do trabalhador quando em viagem por motivo de grande deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Local de férias do trabalhador nas grandes deslocações**

1- Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para o deslocado no continente ou Regiões Autónomas e a um ano para o deslocado no estrangeiro.

2- No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação do trabalho**

SECÇÃO I

**Feriados**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

– Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;

– Terça-Feira de Carnaval.

3- A empresa poderá conceder ainda tolerância de ponto a todos os trabalhadores nos dias 24 ou 26 de dezembro.

SECÇÃO II

**Férias**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AC têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 23 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) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

b) 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 que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por motivo de parentalidade;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência.

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

5- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup> (Subsídio de férias).

7- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AC e na lei.

8- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

4- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito o delegado sindical respetivo ou, não o havendo, a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de setembro.

4- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, o empregador só pode marcar o período de férias entre 15 de junho e 15 de setembro.

5- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6- Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, será facultado o gozo de férias em simultâneo.

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

8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode 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, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação de contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença ou parto no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 47.<sup>a</sup> (Marcação do período de férias). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa.

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, a empresa designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no número 1 da presente cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após três meses completos de serviço efetivo.

3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou de gozado o direito a férias, as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, a empresa pagará a retribuição e o subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda não as tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado em virtude da cessação do contrato conta-se sempre para efeitos da antiguidade.

3- Da aplicação do disposto no número 1 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.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos do presente AC, o trabalhador tem direito a receber, a título

de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo este período ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local de trabalho em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

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

##### Cláusula 54.<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, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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 filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

4- 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 55.<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 devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Todas as faltas imprevisíveis serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

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 10 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 10 dias após tal notificação.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 56.<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 no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias, mas, quando determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### SECÇÃO IV

##### Outras situações

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem ainda direito, nos termos legalmente estabelecidos, 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.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

4- 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 efetiva prestação de trabalho.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho retribuído, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar que detinha na empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se proveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Regresso do trabalhador**

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO IX

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Retribuição**

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

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas pagas pela empresa, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, como contrapartida da prestação de trabalho.

3- Não se consideram como integrando a retribuição, designadamente, as ajudas de custo, as despesas de transporte, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, o subsídio do serviço de prevenção, o subsídio de reserva, a retribuição especial por trabalho noturno, a participação nos lucros da empresa, prémios de desempenho ou mérito, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela empresa.

4- O subsídio de turno, o subsídio de IHT e a retribuição especial por trabalho noturno integram para todos os efeitos a retribuição, enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesses regimes.

5- As retribuições base mensais devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo III ao presente AC.

6- A retribuição mensal devida a cada trabalhador é composta pela retribuição base e qualquer outra prestação paga mensalmente com carácter regular por determinação da lei, desta convenção ou do contrato individual de trabalho.

7- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer outra suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao da suspensão referida.

8- Para todos os efeitos previstos neste AC, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Pagamento da retribuição**

1- O pagamento da retribuição de cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efetuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a retribuição será colocada à disposição do trabalhador no dia 25 do mês a que disser respeito.

3- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

4- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do período de férias.

2- No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efetivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Quando o trabalhador prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar no subsídio de férias será proporcional à média dos dias de trabalho efetivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

4- A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e neste AC, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AC têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar para efeitos do subsídio de Natal será proporcional à média mensal das quantias recebidas a esse título no próprio ano a que o subsídio de Natal se reporta.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse 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 por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm o direito de receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no montante de 8,40 € em 2022, de 8,60 € em 2023 e de 8,90 € em 2024.

2- Se o período normal de trabalho diário for em regime de turnos de 12 horas, a comparticipação para alimentação será de 12,60 € em 2022, de 12,90 € em 2023 e de 13,35 € em 2024.

3- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é devido quando a empresa forneça integralmente as refeições ou nelas participe com montante não inferior ao estabelecido no número 1.

#### Cláusula 67.<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 31.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 27 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);
- O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

(número horas diárias × 20 % da retribuição base mensal)

para as situações previstas na alínea b);

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno

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

2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período noturno.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

3- Para efeitos de retribuição considera-se o trabalho prestado entre as 24h00 do último dia do período semanal de trabalho e as 0h00 do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídios de turno

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este AC que trabalhem em regime de turnos rotativos:

- a) 15 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente noturno;
- b) 25 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;
- c) 32 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos, ou dois turnos em horário concentrado, e laboração contínua.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de doze dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

4- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 incluem a retribuição do trabalho noturno.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Subsídio de disponibilidade**

1- Os trabalhadores das equipas de manutenção têm direito a um subsídio de disponibilidade no valor de, pelo menos, 20 % da sua retribuição base mensal, o qual cobre a sua disponibilidade para prolongar o horário ou comparecer ao serviço sempre que ocorram problemas de manutenção na sua área de atividade.

2- Os trabalhadores que já recebem pela disponibilidade valores percentuais superiores ao referido no número anterior, a título de IHT ou outro, mantêm esses valores inalterados.

3- O trabalho suplementar efetuado nos termos dos números anteriores será pago pelos valores previstos na cláusula 69.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar).

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Retribuição do serviço de prevenção**

1- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a uma retribuição especial, paga nos seguintes termos:

a) 103,60 € em 2022, 106,70 € em 2023 e 108,60 € em 2024 por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18h00 de segunda-feira às 18h00 de segunda-feira da semana seguinte;

b) 42,60 € em 2022, 43,90 € em 2023 e 44,70 € em 2024 por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18h00 do dia anterior às 8h00 do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;

c) 66,40 € em 2022, 68,40 € em 2023 e 69,60 € em 2024 por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18h00 de sexta-feira às 8h00 de segunda-feira;

d) 2,65 € em 2022, 2,75 € em 2023 e 2,80 € em 2024 por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

2- O trabalho suplementar prestado em serviço de prevenção não conta para os limites estabelecidos na cláusula 35.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar - Definição e condições).

CAPÍTULO X

**Disciplina**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

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

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela administração ou gerência da empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AC são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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 quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, 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 infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Procedimento e prescrição**

1- Com exceção da prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a administração ou gerência, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- 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 coletivo;
- 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.

2- 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 respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

3- 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.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um valor não inferior a 1 mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador,

designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- A compensação a que se refere o número anterior, não pode ser inferior a 3 meses de retribuição mensal efetiva.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

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

## CAPÍTULO XII

### Parentalidade

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AC, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de

dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 87.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, mas deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- Desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, no caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de

exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança Social e benefícios complementares

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Durante cada período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal.

2- O complemento referido no número anterior terá como valor máximo 25 % da retribuição ilíquida do trabalhador.

3- No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito ao subsídio da Segurança Social, a empresa garantirá a totalidade da retribuição líquida mensal durante todo o período de doença com baixa.

4- A retribuição do trabalhador será sempre atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a categoria que o trabalhador detinha à data da baixa.

5- O complemento do subsídio de doença pode deixar de ser atribuído quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no prazo máximo de três dias subsequentes à data do seu início, bem como as prorrogações da respetiva baixa.

6- A empresa pode suspender a atribuição do complemento previsto nesta cláusula se a doença não for confirmada pelo médico adstrito aos serviços de saúde e segurança no trabalho após consulta específica para o efeito, ou se o trabalhador faltar ou se recusar a esta consulta.

##### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da Segurança Social o respetivo subsídio.

2- A empresa atualizará sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos a que proceda para a generalidade dos trabalhadores, em referência à categoria profissional que o trabalhador tinha à data da baixa.

3- A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial para o trabalho habitual, por acidente de trabalho ou doença profissional, um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Seguro de saúde**

1- A empresa contratará, nas condições que vier a determinar, uma companhia de seguros para implementar um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa, parto, tratamentos ambulatoriais e internamento hospitalar, podendo vir a considerar a inclusão dos familiares dos trabalhadores.

2- O início do benefício do seguro de saúde só terá lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

Cláusula 93.<sup>a</sup>-A

**Seguro de vida**

A empresa contratará uma companhia de seguros para implementar um seguro de vida a favor dos trabalhadores, o qual abrangerá a cobertura de falecimento e invalidez total e permanente.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AC têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário de 500,00 €, pago até ao final do terceiro mês após a ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado.

2- O pagamento deste subsídio é aplicado, exclusivamente, ao nascimento ou adoção de filho(a) que se verifique a partir do dia 1 de janeiro de 2020.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Prémio de resultados**

1- o prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional do conjunto das empresas Indorama Ventures Portugal, L.<sup>da</sup>, calculado segundo as regras aplicadas no Grupo Indorama.

2- O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedece, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

a) Resultado operacional do exercício inferior a 2 milhões de Euros não dará direito a qualquer prémio;

b) Resultado operacional do exercício superior a 2 milhões de euros e até 5 milhões de euros dará direito a um prémio de 500 euros por cada trabalhador;

c) Resultado operacional do exercício superior a 5 milhões de euros e até 7,5 milhões de euros dará direito a um prémio de 800 euros para cada trabalhador;

d) Resultado operacional do exercício superior a 7,5 milhões de euros e até 10 milhões de euros dará direito a um prémio de 1000 euros para cada trabalhador;

e) Resultado operacional do exercício superior a 10 mi-

lhões de euros e até 15 milhões de euros dará direito a um prémio de 1200 euros para cada trabalhador;

f) Resultado operacional do exercício superior a 15 milhões de euros e até 18 milhões de euros dará direito a um prémio de 1500 euros para cada trabalhador;

g) Resultado operacional do exercício superior a 18 milhões de euros dará direito a um prémio de 1700 euros para cada trabalhador.

3- O prémio será pago até ao final do mês de abril de cada ano.

CAPÍTULO XIV

**Segurança, prevenção e saúde no trabalho**

Clausula 96.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

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

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, diminuindo o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e organização de todas as atividades.

Clausula 97.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais da empresa**

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo à empresa fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

#### Clausula 98.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste AC, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- O trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no número 1 ou tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

4- As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Clausula 99.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de emergência, de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- A empresa, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar de registo em livro próprio/suporte informático organizado pela empresa.

6- A empresa deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Emergência, primeiros socorros e perigo eminente

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de emergência, de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa deve promover a constituição de uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

2- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas por mês.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As ausências, previamente comunicadas e comprovadas, dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Formação dos trabalhadores**

1- O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pela empresa formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

3- A formação prevista no número anterior não deve ser inferior a 15 horas anuais.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Direitos dos representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir com a administração da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

3- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

1- A empresa assegurará, diretamente 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- O trabalhador fica obrigado a submeter-se, quando para tal convocado durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Autoridade para as Condições do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Consumo de álcool ou drogas**

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o consumo de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, a empresa pode criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória com base em sorteio, ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- A regulamentação interna da empresa pode considerar

como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo de álcool ou de drogas sem prescrição médica.

6- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Prevenção do tabagismo

1- No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações da empresa, com exceção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas.

3- A proibição prevista no número anterior torna-se efetiva após a criação dos referidos espaços de fumo.

4- Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de espaço, ventilação e renovação do ar.

5- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

## CAPÍTULO XV

### Atividade sindical

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AC e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa, em local apropriado, textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservado.

3- A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no seu interior que seja apropriado ao exercício das suas funções, cedido a título permanente.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês, 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, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 110.<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 efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores podem 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 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 111.<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 AC, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades 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 suscetíveis

de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- A direção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, à administração 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 112.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa 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 respetiva base de incidência.

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

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AC, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AC, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

## CAPÍTULO XVI

### Interpretação, integração e resolução dos conflitos

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em represen-

tação das empresas Indorama Ventures Portugal e três em representação das organizações sindicais outorgantes, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste AC.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

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

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AC que impliquem resultados monetários percentuais, o seu arredondamento será feito para os dez cêntimos imediatamente superiores, com exceção da tabela salarial em que será para o Euro imediatamente superior.

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

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

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este acordo coletivo como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

ANEXO I

**Definição de funções**

*Analista de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que realiza análises e ensaios laboratoriais com o objetivo de determinar ou controlar as propriedades das matérias analisadas, efetua verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Analista sénior de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os resultados analíticos de laboratório, performance dos equipamentos, garante a realização de calibrações e verificações dos equipamentos, bem como, a boa utilização dos mesmos, controla os stocks e inventários de laboratório garantindo a disponibilidade dos materiais e consumíveis, participa nas atividades da garantia dos resultados e cálculos de incerteza, analisa e identifica os desvios dos instrumentos agindo para a correção dos mesmos, acompanha as empresas externas nas atividades de manutenção dos instrumentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Assistente administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área administrativa em que se insere, procede ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Comprador* - É o(a) trabalhador(a) cuja função primordial é a aquisição de materiais necessários às operações e áreas conexas, através de pesquisa de mercado, procurando as melhores condições de aquisição, designadamente no que respeita a qualidade e preços. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Coordenador de compras* - É o(a) trabalhador(a) responsável por garantir que a cadeia de abastecimento - desde as matérias-primas à distribuição do produto final, serviços e outros materiais importantes para manter a boa produção da fábrica - é realizada de forma regular, segura e a custo efetivo dentro do orçamentado, cumprindo todos os requisitos legais e ambientais e garantindo a satisfação do cliente

interno e externo. Garante o suporte técnico e logístico aos operadores logísticos e clientes. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Diretor* - É o(a) trabalhador(a) detentor de autonomia técnica que dirige uma área e/ou departamento de atividade da empresa. Estuda, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, analisa e interpreta resultados e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Encarregado (produção, armazém, laboratório, SSA e engenharia e manutenção)* - É o(a) trabalhador(a) que na área de atividade que lhe está atribuída é responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores, participando ativamente na execução das tarefas em conjunto com os trabalhadores que coordena. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Encarregado de ciclo de água & energia* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo monitorização e controlo do funcionamento de um setor da unidade industrial que se encontra à sua guarda (ciclo água ou ciclo energia), assegurando a qualidade e eficácia das respetivas operações. Reporta avarias e acompanha as intervenções a efetuar. Tem a capacidade de desempenhar as funções de encarregado do ciclo de água e de encarregado do ciclo energia e tem, no mínimo, 3 anos de experiência em cada função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Encarregado de ciclo de água* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo monitorização e controlo do funcionamento de um setor da unidade industrial que se encontra à sua guarda (ciclo água), assegurando a qualidade e eficácia das respetivas operações. Reporta avarias e acompanha as intervenções a efetuar. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Encarregado de ciclo de energia* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo monitorização e controlo do funcionamento de um setor da unidade industrial que se encontra à sua guarda (ciclo energia), assegurando a qualidade e eficácia das respetivas operações. Reporta avarias e acompanha as intervenções a efetuar. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Engenheiro sénior (de elétrica, mecânica e sistemas de controlo e automação)* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e gestão das atividades, detentor de autonomia técnica e que assessoria a direção na sua área de especialização e atividade. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e garante a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Exerce funções de coordenação ou chefia de outros profissionais. Zela pelo cumprimento da legislação aplicável e das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Lubrificador* - É o(a) trabalhador(a) que executa todas as tarefas de manutenção na vertente da lubrificação dos equipamentos mecânicos da empresa, de acordo com as especificações e plano de lubrificação existentes. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua.

Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Mecânico de instrumentos* - É o(a) trabalhador(a) que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais nas ações de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Secretário de direção* - É o(a) trabalhador(a) que presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou direção, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, atendimento telefónico, correspondência, deslocações, elaboração de atas e arquivo e estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Senior controller* - É o(a) trabalhador(a) que dirige o departamento financeiro de acordo com as estratégias do grupo e de acordo com a legislação em vigor, reportando ao CFO da empresa. Participa no planeamento e estabelecimento de objetivos financeiros da empresa. Coordena a preparação dos relatórios financeiros, validando a informação enviada mensalmente ao *head office*. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Serralheiro mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor, utilizando os instrumentos de medida adequados. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Soldador* - É o(a) trabalhador(a) que executa a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processos oxiacetilénicos, arco-elétricos e outros, interpretando desenhos de fabrico e montagem, instruções de funcionamento e manutenção. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Supervisor (produção, elétrica, instrumentação e manutenção)* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento e controle de um sector da unidade industrial; dirige a equipa no trabalho do dia-a-dia, garantindo o processo de produção e ou técnicas de funcionamento dos serviços de produção e/ou de apoio à produção; é responsável pelo cumprimento dos planos de produção de acordo com os procedimentos, padrões de segurança e qualidade. Reporta avarias, disponibiliza equipamentos e acompanha as intervenções a efetuar. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que realiza, organiza e executa com autonomia tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico administrativo e financeiro* - É o(a) trabalhador(a) que sob orientação do *senior controller* organiza e executa as atividades financeiras em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara relatórios de informação financeira e executa tarefas de suporte à análise de custos e à elaboração de mapas/relatórios de controlo orçamental. Valida e garante a conformidade de documentos e informação de fecho do mês. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que executa as operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos 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, conduzindo máquinas, gruas de elevação e empilhadores; trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de contabilidade* - É o(a) trabalhador(a) que sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e colhe os dados necessários à elaboração, pela gerência, de relatórios periódicos sobre a situação económica e financeira da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de desenho* - É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos fornecidos ou recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra. Executa, entre outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área de atividade, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de fiabilidade* - É o(a) trabalhador(a) que executa todas as tarefas de monitorização das condições dos sistemas e equipamentos mecânicos dinâmicos e estáticos da empresa, de acordo com as especificações e planeamento. Participa no desenvolvimento dos planos de manutenção e na gestão dos ativos da fábrica. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de instrumentação* - É o(a) trabalhador(a) que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos de medida e controlo industrial. Deteta e repara avarias, recorrendo a equipamentos adequados de acordo com as solicitações dos serviços; pesquisa soluções de emergência; otimiza sistemas de controlo e efetua regulação de processos. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cum-

primário das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de logística* - É o(a) trabalhador(a) que controla os circuitos inerentes à distribuição dos produtos acabados da empresa até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e *stocks*. Também gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de manutenção/eletricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista que monta, instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhos elétricos de baixa, média e alta tensão. Executa ensaios e medidas na deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de manutenção/mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que monta, desmonta, repara, afina, prepara ou ajusta as máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico oficial de contas (TOC)* - É o(a) trabalhador(a) que planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal garantindo o cumprimento dos requisitos legais. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração ou gerência da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de operação exterior* - É o(a) trabalhador(a) que em conjunto com os elementos da sua equipa e sob orientação do seu superior hierárquico, é responsável pela operação da unidade fabril que lhe está adstrita. É responsável pela segurança e operacionalidade dos equipamentos da sua área. Opera e vigia os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com as instruções de operação. Zela pelas condições de operação dos equipamentos executando ações de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e informa ocorrências e incidentes de exploração. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de operação TGLS/descargas* - É o(a) trabalhador(a) que, em conjunto com os elementos da sua equipa e sob orientação do seu superior hierárquico, é responsável pela operação da unidade fabril que lhe está adstrita. É responsável pela segurança e operacionalidade dos equipamentos do TGLS e descargas no site. Opera e vigia os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com as instruções de operação. Zela pelas condições de operação dos equipamentos executando ações de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e informa ocorrências e incidentes de exploração. Zela pelo cumprimento das normas

de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de planeamento de matérias-primas* - É o(a) trabalhador(a) com responsabilidades ao nível de atividades de procura, planeamento e negociação de matérias-primas/subsidiárias; garante o abastecimento regular das mesmas de acordo com o planeamento de produção, monitorizando a sua entrega de modo a permitir o funcionamento da unidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de produção painel* - É o(a) trabalhador(a) responsável por realizar as ações requeridas no painel ou a seu cargo na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e atuando de acordo com instruções recebidas. Observa, interpreta e regista leituras de instrumentos e alarmes, reconhecendo desvios e procurando eliminá-los; atua em conformidade com diretrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e mantém um sistema de gestão integrado, garantindo a implementação e manutenção da certificação no âmbito da qualidade, segurança, ambiente e energia. Coordena e implementa práticas e procedimentos que contribuam para a melhoria do sistema integrado de gestão, garantindo o cumprimento dos requisitos legais aplicáveis. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de recursos humanos* - É o(a) trabalhador(a) com responsabilidades ao nível do recrutamento e seleção de novos colaboradores, da formação profissional, da avaliação de desempenho, bem como dos planos individuais de desenvolvimento, da gestão de tempos de trabalho e processamento de salários. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Técnico de segurança* - É o(a) trabalhador(a) que zela pelo cumprimento das regras de saúde, prevenção e segurança no trabalho; detém o conhecimento dos dispositivos de alarme e comunicação e dos meios e formas de utilização dos equipamentos de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; atua nas situações de sinistro ou acidente, recorrendo aos meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efetua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção.

*Técnico superior de engenharia (Projetos e modificações, sistemas de controlo, fiabilidade, integridade, ambiente e segurança, emergência, qualidade, processo e sistemas informáticos)* - É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas e campos da sua responsabilidade; interpreta orientações superiores e, com base em dados, métodos industriais e/ou administrativos, ensaios químicos e/ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por eles recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização através de sistemas adequados.

Executa trabalhos que envolvem análise e interpretação de resultados e elabora os respetivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Torneiro mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que, num torno mecânico, executa trabalhos de maquinação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza. Garante a operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

*Tesoureiro* - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria assumindo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados e pelo controlo periódico da caixa; coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa conforme diretrizes recebidas e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; prepara a previsão de tesouraria para validação superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, segurança, saúde e qualidade.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### 1- Níveis de enquadramento

O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção de uma matriz salarial com 45 categorias profissionais distribuídas por 13 níveis de enquadramento (I a XIII).

Níveis	Categorias profissionais
I	Diretor II Engenheiro sénior de elétrica III Engenheiro sénior de mecânica III Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação III
II	Diretor I Engenheiro sénior de elétrica II Engenheiro sénior de mecânica II Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação II Sénior controller
III	Supervisor Técnico oficial de contas II
IV	Coordenador de compras II Técnico administrativo e financeiro III Técnico de contabilidade III Técnico de planeamento de matérias-primas III Técnico de qualidade III Técnico de recursos humanos III Técnico oficial de contas I Técnico superior de engenharia III Tesoureiro III

V	Coordenador de compras I Engenheiro sénior de elétrica I Engenheiro sénior de mecânica I Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação I Técnico administrativo e financeiro II Técnico de contabilidade II Técnico de planeamento de matérias-primas II Técnico de qualidade II Técnico de recursos humanos II Técnico superior de engenharia II Tesoureiro II
VI	Analista sénior de laboratório II Comprador III Encarregado de armazém II Encarregado de engenharia e manutenção II Encarregado de laboratório II Encarregado de produção II Encarregado de segurança, saúde e ambiente (SSA) II Encarregado de ciclo água & energia Secretário de direção II Técnico administrativo II Técnico de logística III Técnico de produção painel II
VII	Encarregado de ciclo de água II Encarregado de ciclo de energia II Técnico de desenho II Técnico de fiabilidade III Técnico de instrumentação III Técnico de manutenção eletricista III Técnico de manutenção mecânico III
VIII	Encarregado de ciclo de água I Encarregado de ciclo de energia I Encarregado de engenharia e manutenção I Encarregado de laboratório I Encarregado de produção I Encarregado de segurança, saúde e ambiente (SSA) I Técnico de produção painel I
IX	Analista de laboratório II Lubrificador II Mecânico de instrumentos II Serralheiro mecânico II Soldador II Técnico administrativo e financeiro I Técnico de contabilidade I Técnico de operação exterior II Técnico de planeamento de matérias-primas I Técnico de qualidade I Técnico de recursos humanos I Técnico de segurança II Técnico superior de engenharia I Tesoureiro I Torneiro mecânico II

X	Analista sénior de laboratório I Assistente administrativo II Comprador II Encarregado de armazém I Lubrificador I Secretário de direção I Técnico administrativo I Técnico de armazém II Técnico de fiabilidade II Técnico de instrumentação II Técnico de logística II Técnico de manutenção eletricista II Técnico de manutenção mecânico II
XI	Analista de laboratório I Mecânico de instrumentos I Serralheiro mecânico I Soldador I Técnico de desenho I Técnico de operação exterior I Técnico de segurança I Torneiro mecânico I
XII	Técnico de fiabilidade I Técnico de instrumentação I Técnico de manutenção eletricista I Técnico de manutenção mecânico I Técnico de operação TGLS/Descargas
XIII	Assistente administrativo I Comprador I Técnico de armazém I Técnico de logística I

2- Escalões e valores salariais de referência:

a) Nos níveis de enquadramento I e II não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles;

b) Os níveis de enquadramento III a XIII incluem 4 escalões salariais cada. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão;

c) Os valores mínimos de referência para cada nível de enquadramento serão anualmente definidos em negociação entre as partes outorgantes.

3- Progressões entre escalões

Nas progressões entre os escalões nos níveis de enquadramento III a XIII observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que a última avaliação de desempenho seja positiva (igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5) e não exista oposição da chefia direta. Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deve mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador antes de terminado o período de 2 anos;

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão verificar-se-á ao fim de 3 anos de permanência em cada um dos escalões, desde que a última avaliação de desempenho seja positiva (igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5) e

não exista oposição da chefia direta. Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deve mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador antes de terminado o período de 3 anos.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de doença natural que não excedam 30 dias, do exercício dos direitos de parentalidade, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

5- No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, pode requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de uma nova avaliação que será efetuada por um grau hierárquico superior, sem intervenção da chefia direta.

6- No caso de a nova avaliação ser positiva, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos nas alíneas a) ou b) do número 3.

7- Se a segunda avaliação for também negativa ou o trabalhador a não tenha requerido, terá direito a nova avaliação decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

8- Novas admissões

8.1- Para facilitar novas admissões, durante o período de vigência deste AC (2022/23/24), a empresa pode estabelecer um período inicial dos contratos de trabalho nos termos do número seguinte.

8.2- O período inicial terá a duração máxima de dois anos em 2022, um ano em 2023 e zero anos em 2024; corresponderá em 2022 a dois níveis com a duração de 12 meses cada (podendo a empresa reduzir tal duração, quando assim o entender ou mediante avaliação semestral positiva ao desempenho do trabalhador), durante os quais os trabalhadores auferirão as seguintes retribuições base mensais:

Nível A - 85 % da retribuição do nível salarial mínimo da categoria para que foi contratado;

Nível B - 95 % da retribuição do nível salarial mínimo da categoria para que foi contratado.

& único. O nível A é eliminado em 31 de dezembro de 2022 e o nível B em 31 de dezembro de 2023.

8.3- A empresa pode admitir um trabalhador para qualquer dos níveis tendo em conta a formação e a experiência profissional dos candidatos e as contingências do mercado de trabalho.

8.4- O período de contagem do tempo de progressão na carreira apenas se inicia no termo do nível B.

8.5- Se o trabalhador admitido nos termos desta norma assumir autonomamente secções ou áreas da fábrica, passa de imediato para o valor base mínimo da categoria profissional.

## ANEXO III

**Tabela de retribuições base mensais**

(Valores em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022)

Níveis de enquadramento	Remuneração base/1.º escalão	Escalões		
		2.º	3.º	4.º
I	3 398,00 €	-		
II	2 656,00 €	-		
III	2 444,00 €	2 567,00 €	2 722,00 €	2 927,00 €
IV	2 336,00 €	2 453,00 €	2 601,00 €	2 797,00 €
V	1 912,00 €	2 008,00 €	2 129,00 €	2 289,00 €
VI	1 700,00 €	1 785,00 €	1 893,00 €	2 035,00 €
VII	1 594,00 €	1 674,00 €	1 775,00 €	1 909,00 €
VIII	1 518,00 €	1 594,00 €	1 690,00 €	1 817,00 €
IX	1 382,00 €	1 452,00 €	1 540,00 €	1 656,00 €
X	1 275,00 €	1 339,00 €	1 420,00 €	1 527,00 €
XI	1 170,00 €	1 229,00 €	1 303,00 €	1 401,00 €
XII	1 063,00 €	1 117,00 €	1 185,00 €	1 274,00 €
XIII	744,00 €	782,00 €	829,00 €	892,00 €

**Tabela de retribuições base mensais**

(Valores em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023)

Níveis de enquadramento	Remuneração base/1.º escalão	Escalões		
		2.º	3.º	4.º
I	3 466,00 €	-		
II	2 710,00 €	-		
III	2 493,00 €	2 618,00 €	2 776,00 €	2 985,00 €
IV	2 383,00 €	2 503,00 €	2 654,00 €	2 854,00 €
V	1 951,00 €	2 049,00 €	2 172,00 €	2 335,00 €
VI	1 734,00 €	1 821,00 €	1 931,00 €	2 076,00 €
VII	1 626,00 €	1 708,00 €	1 811,00 €	1 947,00 €
VIII	1 549,00 €	1 627,00 €	1 725,00 €	1 855,00 €
IX	1 410,00 €	1 481,00 €	1 570,00 €	1 688,00 €
X	1 301,00 €	1 367,00 €	1 450,00 €	1 559,00 €
XI	1 194,00 €	1 254,00 €	1 330,00 €	1 430,00 €
XII	1 085,00 €	1 140,00 €	1 209,00 €	1 300,00 €
XIII	759,00 €	797,00 €	845,00 €	909,00 €

**Tabela de retribuições base mensais**

(Valores em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024)

Níveis de enquadramento	Remuneração base/1.º escalão	Escalões		
		2.º	3.º	4.º
I	3 536,00 €	-		
II	2 765,00 €	-		
III	2 543,00 €	2 671,00 €	2 832,00 €	3 045,00 €
IV	2 431,00 €	2 553,00 €	2 707,00 €	2 911,00 €
V	1 991,00 €	2 091,00 €	2 217,00 €	2 384,00 €
VI	1 769,00 €	1 858,00 €	1 970,00 €	2 118,00 €
VII	1 659,00 €	1 742,00 €	1 847,00 €	1 986,00 €
VIII	1 580,00 €	1 659,00 €	1 759,00 €	1 891,00 €
IX	1 439,00 €	1 511,00 €	1 602,00 €	1 723,00 €
X	1 328,00 €	1 395,00 €	1 479,00 €	1 590,00 €
XI	1 218,00 €	1 279,00 €	1 356,00 €	1 458,00 €
XII	1 107,00 €	1 163,00 €	1 233,00 €	1 326,00 €
XIII	775,00 €	814,00 €	863,00 €	928,00 €

**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 duas empresas e cento e setenta trabalhadores.

Sines, 20 de dezembro de 2021.

Pela Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.ª:

*Marco Vantaggiato*, na qualidade de gerente e procurador.

Pela Indorama Ventures Portugal Utility, Unipessoal L.ª:

*Marco Vantaggiato*, na qualidade de gerente e procurador.

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, Enge-

nheiros Técnicos e Arquitetos;

- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Delgado*, na qualidade de mandatário.  
*Vítor Manuel Louro Caiado Correia*, na qualidade de mandatário.

*José Cheis*, na qualidade de mandatário.  
*Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins:  
*Ricardo Joaquim Rodrigues Silva*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias, Serviços e Águas de Portugal:

*Maria João Ferreira da Silva Santos*, na qualidade de mandatária, dirigente e membro da comissão executiva  
*Cláudio Alexandre Cunhal Santiago*, na qualidade de mandatário e presidente da direção SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias, Serviços e Águas de Portugal.

Depositado em 27 de janeiro de 2022, a fl. 177 do livro n.º 12, com o n.º 14/2022, 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 Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras**

A Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68200), Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), Montepio Valor - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA (CAE principal 66300) e Montepio Investimento, SA (CAE principal 64190) - por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, 22 de agosto de 2019 -, por um lado e, por outro, o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, com sede na Rua Cândido dos Reis, 130, 4050-151 Porto; com o número de pessoa coletiva n.º 500955743, acordam na revisão do acordo coletivo de trabalho que os vincula cuja última alteração e o texto consolidado se encontram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 28 de fevereiro de 2017, posteriormente alterado por publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022.

**TÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

(...)

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Âmbito pessoal**

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 4 empregadores e cerca de 420 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

4- (...)

**TÍTULO V**

**Benefícios sociais**

**CAPÍTULO II**

**Benefícios sociais complementares**

**SECÇÃO I**

**Subsídios**

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Subsídio de apoio à natalidade**

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de

apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor de 800,00 €.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.<sup>a</sup>

**ANEXO II**

**Níveis de retribuição e outros valores pecuniários**

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.<sup>a</sup>, número 2):

a) Grupos A e B - 884,14 €;

b) Grupo C-A - 635,00 €.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.<sup>a</sup>, número 3):

Nível	Retribuição de base 2020
18	2 815,54 €
17	2 545,86 €
16	2 368,58 €
15	2 182,10 €
14	1 991,49 €
13	1 807,44 €
12	1 655,19 €
11	1 524,68 €
10	1 363,73 €
9	1 254,27 €
8	1 136,26 €
7	1 051,51 €
6	999,20 €
5	884,14 €
4	767,47 €
3	667,21 €
2	635,00 €
1	635,00 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.<sup>a</sup>, números 3 e 4): 19,89 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 73.<sup>a</sup>, número 1): 42,19 euros.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.<sup>a</sup>, número 1): 139,20 euros.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.<sup>a</sup>, número 1): 9,72 euros.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.<sup>a</sup>, número 5): 152 750,75 euros.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de traba-

lho (cláusula 80.ª, número 2): 152 750,75 euros.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.ª, número 1): 25,93 euros.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.ª, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 28,82 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 40,73 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 50,61 €;

d) Ensino secundário: 61,47 €;

e) Ensino superior: 70,43 €.

11- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.ª): 186 550,63 €.

## ANEXO III

**Valor das ajudas de custo (valores em euros) para 2020**

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32 €	33,35 €	15,39 €
	Parcial	25,66 €	7,70 €	0 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,29 €	16,15 €	0 €
	Parcial	16,15 €	0 €	0 €
No estrangeiro	Total	123,15 €	76,97 €	30,79 €
	Parcial	61,57 €	15,39 €	0 €

## ANEXO V

**Valores das mensalidades de pensões 2020**

Nível	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 423,36 €	1126,21 €
17	2 186,81 €	1018,35 €
16	2 018,97 €	947,44 €
15	1 862,05 €	872,84 €
14	1 702,02 €	796,59 €
13	1 555,49 €	722,96 €
12	1 438,67 €	662,07 €
11	1 338,37 €	635,00 €
10	1 211,80 €	635,00 €
9	1 115,32 €	635,00 €
8	1 010,40 €	635,00 €
7	937,78 €	635,00 €

6	895,72 €	635,00 €
5	802,59 €	635,00 €
4	707,59 €	635,00 €
3	635,00 €	635,00 €
2	635,00 €	635,00 €
1	635,00 €	635,00 €

Valores em euros.

**Mensalidades mínimas de reforma**

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 127.ª:

Mensalidades mínimas de reforma	Mensalidade
Grupos A e B	767,47 €
Telefonista	667,21 €
Continuo/porteiro e motorista	635,00 €
Apoio geral	635,00 €

Valores em euros.

ANEXO VI

**Contribuições para o SAMS**

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.<sup>a</sup> (valores em euros):

População	Contribuição
Por cada trabalhador no ativo	133,38 €
Por cada reformado	93,07 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência	39,22 €
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. <sup>a</sup> do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,50 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. <sup>a</sup> do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência	19,66 €

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

Lisboa, 5 de fevereiro de 2021.

Pela Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA:

*Pedro Manuel Moreira Leitão*, na qualidade de presidente da comissão executiva e administrador.

*Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina*, na qualidade de administradora.

Pelo Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

*Pedro Jorge Gouveia Alves*, na qualidade de administrador.

*Manuel Pinho Baptista*, na qualidade de administrador.

Pelo Montepio Valor - SGOIC, SA:

*Pedro Miguel Moura Libano Monteiro*, na qualidade de administrador.

*Maria Margarida Carrusca Pontes Rosário Ribeiro Andrade*, na qualidade de administradora.

Pelo Montepio Investment, SA:

*José Carlos Sequeira Mateus*, na qualidade de administrador.

*Nuno Cardoso Correia Mota Pinto*, na qualidade de administrador.

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

*Mário Joaquim da Silva Mourão*, na qualidade de presidente da direção.

*José Manuel Alves Guerra da Fonseca*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 27 de janeiro de 2022, a fl. 178 do livro n.º 12, com o n.º 17/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global**

Revisão global ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2021.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.<sup>da</sup>, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A proposta de revisão ou denúncia pode ser feita por qualquer das partes, deve ser apresentada por escrito à outra parte, até dois meses antes do termo da vigência que estiver em curso, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5- Decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, o presente AE, caso não seja alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de dois anos.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1- A admissão de trabalhadores depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional, constantes dos anexos I e II do presente AE.

2- A empresa dará preferência ao recrutamento interno,

sem prejuízo de recrutar trabalhadores directamente do exterior.

3- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico pago pela empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar e cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4- Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e, no mínimo, os direitos constantes do AE da Sidul Açúcares, Unipessoal L.<sup>da</sup>

5- A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

6- À data de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos em vigor na empresa, bem como informação sobre o presente AE.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Readmissão**

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3- A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

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

a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 11 a 15;

b) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 7 a 10;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 3 a 6;

d) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 e 2.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, haverá um período experimental, cuja duração será a que está prevista na lei.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso

em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 1, a empresa tem de dar um aviso prévio de respetivamente, 10 ou 15 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente ao prazo do aviso prévio em falta.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreende as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade conta-se desde o seu início.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo apenas será admitida nas situações previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>-A

##### Produção de efeitos do contrato a termo resolutivo, casos especiais

No caso de o contrato a termo resolutivo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, licença parental, acidente de trabalho, férias, ou outras licenças, 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 resolutivo pode 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 resolutivo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por eles desempenhadas.

3- Podem 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 AE.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2- Anualmente, a empresa elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo deve ser dado a conhecer aos trabalhadores.

3- A empresa promoverá as acções de formação necessárias aos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a sua actualização e valorização profissional.

4- O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

1- Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 33.<sup>a</sup> (Substituição temporária).

2- Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a empresa abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3- Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4- O concurso interno previsto no número 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatam.

5- As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relatório Único

A empresa, de acordo com a legislação em vigor, deve elaborar e enviar às entidades oficiais o Relatório Único, ou outro pelo qual venha a ser substituído, e remeter uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE

e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

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

e) Contribuir para a elevação do nível da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

h) 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;

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e deste AE;

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

k) Manter permanentemente atualizado o registo dos trabalhadores 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;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, 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 dadas directamente pelo empregador como as emanadas pelo superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos, respeitantes à execução e disciplina do trabalho,

bem como à segurança e saúde no 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) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador;

e) Mudar o trabalhador para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup> (Transferências de trabalhadores);

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;

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

i) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança.

2- É garantido o direito à greve.

3- A violação, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador, previstas neste AE, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador, com direito a ser indemnizado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

1- Dentro dos limites legais e os estipulados neste AE, compete à empresa elaborar o regulamento interno sobre a organização e disciplina do trabalho.

2- O regulamento interno produz efeitos após a publicação do seu conteúdo na empresa e locais de trabalho, de forma a possibilitar o seu pleno conhecimento em qualquer momento, pelos trabalhadores.

3- Na elaboração do regulamento interno, a empresa ouvirá a comissão de trabalhadores e na sua falta, os delegados sindicais.

4- O regulamento interno visa reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5- Os trabalhadores podem propor sugestões à empresa sobre os regulamentos internos.

6- Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

## CAPÍTULO IV

### Estrutura de representação coletiva de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a criar uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos seus direitos, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

#### SECÇÃO II

##### Exercício da atividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É vedada à empresa qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

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

3- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

4- A empresa deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as tenham desempenhado há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

6- Os trabalhadores candidatos a corpos gerentes das associações sindicais ou que sejam, ou tenham sido, membros de estruturas de representação colectiva de trabalhadores, beneficiam do regime de protecção previsto na lei, nomeadamente em caso de procedimento disciplinar e de despedimento.

7- O despedimento que, nos termos dos números 5 e 6 desta cláusula, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento, ou a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusulas 18.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Direito dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela empresa, 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.

2- Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Crédito de horas**

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

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

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito revisto nesta cláusula, deverão avisar por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusulas 21.<sup>a</sup>

**Composição das comissões sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis delegados;

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

$$6 + ((n - 500) : 200)$$

Representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo 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.

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Legislação complementar**

Nos casos omissos serão aplicadas as disposições constantes na legislação em vigor.

CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Regime de trabalho**

1- Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3- É, no entanto, lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4- A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Regime de trabalho**

1- A empresa deve facilitar a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou que pertençam a grupos sociais desfavorecidos, quer esta situação derive da idade, doença, acidente ou designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho (gerais, sectoriais ou individuais).

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2- A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em 4 equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5- A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de 4 equipas, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 42.<sup>a</sup> (Descanso semanal).

6- O período de trabalho normal em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração de sessenta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas, salvo o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, podem ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2- Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, assegurada que seja a continuidade da laboração.

2.1- Sempre que se verifique a antecipação ou prolongamento do horário de turno, o intervalo de tempo para as

refeições entre o trabalhador que prolonga e o trabalhador que antecipa o turno, deve ser gozado de forma a que não se verifiquem paragens da laboração superiores a uma hora, e sempre que o horário da cantina seja incompatível com o gozo do intervalo após 5 horas de trabalho.

2.2- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador que prolongue o turno deverá gozar o intervalo na última meia hora de trabalho em prolongamento, e o trabalhador que antecipe o turno deverá gozar o intervalo na primeira meia hora de antecipação, contando, porém, o intervalo, para os efeitos previstos no número 4, como se tivesse tido a duração de uma hora e sendo pago como tal.

3- Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4- O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, recebem o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data de entrada em vigor do AE de 2012, mantêm essa regalia.

6- Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até dia 1 de março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7- No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de abril a 31 de março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de 1 mês em relação ao início do ano económico.

8- A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9- Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10- Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11- Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos, mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de quinze anos de trabalho em turno.

12- Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, pode o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro, com voto de desempate.

13- Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e

o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8h00 ou depois das 23h30, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14- Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15- O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no número 11 desta cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-A

##### Laboração contínua

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- No caso de suspensão da laboração contínua, serão praticados os períodos definidos na lei.

3- A empresa compromete-se à salvaguarda de eventuais períodos de férias agendados na escala de laboração contínua, respeitando os mesmos para o ano da sua suspensão, salvo acordo em contrário com os trabalhadores.

4- O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

5- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-B

##### Laboração em regime de 4 equipas

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de 4 equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- O sistema de laboração em regime de 4 equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de 4 equipas do trabalhador que, por moti-

vo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no número 6 desta cláusula.

5- Quando o trabalhador efectuar trabalho suplementar a empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador, sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e/ou saída do trabalho, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6- A prestação de trabalho suplementar previsto no número 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite de máximo de 2 horas por dia, em dia normal de trabalho, 8 horas em dia de descanso semanal ou feriado não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

7- Nos casos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos familiares, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo, no entanto, que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar, descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três

dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3- O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5- O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6- O trabalho suplementar prestado em dia útil 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 e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### **Laboração contínua e laboração em regime de quatro equipas, trabalho prestado em dia feriado**

1- O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se o disposto no número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar - Descanso compensatório) quanto ao descanso compensatório, e o disposto na cláusula 61.<sup>a</sup> (Retribuição por trabalho suplementar), quanto à respectiva retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que decorre entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de catego-

ria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração da natureza do trabalho a desempenhar pelo trabalhador substituído.

2- Finda a substituição do trabalhador, o substituto regressa à situação anterior à substituição.

3- No caso da substituição se verificar através da celebração de um contrato de trabalho a termo resolutivo, aplica-se as condições previstas na lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviço de prevenção**

1- A empresa pode constituir equipas de prevenção quando entenda que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se após a data de entrada em vigor deste contrato, têm direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

## CAPÍTULO VI

### **Transferências e deslocações**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Transferências de trabalhadores**

1- A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

4- O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à empresa.

5- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador pode sempre optar pela rescisão do contrato, com direito à indemnização equivalente aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6- É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a efectuada para prestação de trabalho fora do local habitual onde o trabalhador presta serviço ou quando a natureza da actividade assim o determine, bem como as deslocações por razão de frequência de acções de formação profissional.

2- Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abonos para transportes

1- É da responsabilidade da empresa o custo das deslocações em serviço, numa das seguintes condições:

- a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;
- b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2- Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3- Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a empresa obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no continente será abonada a importância diária de 83,20 € em 2022, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efectuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 121,10 € e 216,90 € em 2022, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaça uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

- Pela dormida e pequeno-almoço - 50,20 € em 2022;
- Pelo almoço ou jantar - 21,80 € em 2022.

4- Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Áreas de trabalho

1- A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso

disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2- No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a empresa garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Seguro

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da empresa.

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 72 809,10 € em 2022.

3- A empresa e o trabalhador que se desloque no continente podem concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de 4 equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de 4 equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, sem o prejuízo

das disposições legais, os dias:

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

2- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula, serão observados os dias de Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- O feriado municipal será gozado na segunda-feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores, respeitante à quadra natalícia, a gozar no dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro, ou em dia oportuno, consoante o horário de trabalho e o respectivo turno. Esta disposição é válida também para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

5- Sempre que o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal, o dia de dispensa respeitante à quadra natalícia será gozado no dia útil imediatamente subsequente.

6- Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no número 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em 4 equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de janeiro por troca com o Domingo de Páscoa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

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

3- No ano da admissão, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias, por cada mês completo de trabalho nos termos da lei.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo cabe à empresa marcar as férias, e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

6- A empresa marcará o período de férias para os horários de 4 equipas e laboração contínua, sendo 20 dias compreendidos no período de 1 de maio e 31 de outubro, e os restantes marcados em qualquer dia do ano civil, compreendido ou não naquele período.

7- O período de férias será gozado em dias seguidos, ou interpolados, desde que exista um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

8- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9- O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o número 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de março de cada ano.

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

11- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1- No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1- Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 44.<sup>a</sup> deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de junho e 30 de setembro.

2- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Doença ou acidente no período de férias**

1- Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3- A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela empresa.

4- No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até dezembro desse ano, o trabalhador terá direito a gozar as férias no ano seguinte, nos termos da lei.

5- A marcação das férias terá lugar após o regresso do trabalhador, sendo o período correspondente aos dias não gozados, marcado por acordo, ou na falta deste, pela empresa.

6- Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

#### Cláusulas 49.<sup>a</sup>

##### **Pagamento das férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a ambas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4- Não será contado, para efeitos do número 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado na empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

1- Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, o que pode

ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 52.<sup>a</sup>

2- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3- As faltas referidas na alínea a da cláusula 52.<sup>a</sup> deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1.1- 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 trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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 observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

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

i) As dadas por candidatos a 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 (nomeadamente doação de sangue).

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas h) e i) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo dos respectivos organismos.

3- Nos casos previstos nas restantes alíneas do número 1.1 desta cláusula, a empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Consequências das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribui-

ção nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2- As faltas justificadas determinam, no entanto, perda de retribuição nos casos previstos na alínea h) da cláusula 52.<sup>a</sup>, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente de trabalho, o impedimento se prolongue por mais de 120 dias.

2- Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para os efeitos dela derivados.

3- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição

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

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas, mas constantes do anexo IV.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

Em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

2- O cálculo da retribuição normal/dia (RD) é obtido pela seguinte fórmula:

$$\text{RD} = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Tempo e prazo de pagamento

1- O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efetuado até ao dia 25 de cada mês.

2- No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um documento do qual conste: a identificação da empresa e o nome completo do trabalhador, 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 prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

3- O pagamento será feito via transferência bancária.

4- O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 132,30 € em 2022;

b) Regime de três turnos rotativos e/ou sobrepostos de segunda a sábado: 216,80 € em 2022;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 425,10 € em 2022.

2- Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3- O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebe-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup> (Consequências das faltas justificadas), doen-

ça profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5- O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6- O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respetivo subsídio.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Retribuição por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho suplementar noturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 61.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar) para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1- Aos trabalhadores são devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2- Para os trabalhadores que ainda não receberam qualquer diuturnidade ou para os que estejam ao serviço da empresa após 1 de janeiro de 2017, o vencimento da 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> diuturnidades vencem-se no início do mês em que se perfaçam três, seis ou nove anos de serviço efectivo, respectivamente.

3- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, como tempo de serviço efectivo.

4- Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

5- O valor da 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidade, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram

enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respetivos níveis:

Nível	Diuturnidade 2022 (€)
01 a 03	70,00
04	57,60
05	51,30
06	45,40
07 e seguintes	41,60

6- A terceira diuturnidade é de 41,20 € em 2022 para todos os trabalhadores.

7- A 4.<sup>a</sup> diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de 45,60 € em 2022 para todos os trabalhadores.

8- A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e será de 45,60 € em 2022 para todos os trabalhadores.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

3- Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, considera-se como mês completo, qualquer fracção igual ou superior a 10 dias úteis.

4- O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de acidente, doença profissional ou licença parental, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores até 15 dias antes do início de férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O subsídio de férias beneficiará sempre qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 108,90 € em 2022, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores

substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Prémio de assiduidade

1- O trabalhador classificado entre os graus 5 e 15 inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato, tem direito a um prémio anual de assiduidade, correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do número 1 da cláusula 52.<sup>a</sup> não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassarem os 30 dias anuais.

3- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *a)*, *e)*, nos casos de licença parental ou acidente de trabalho, e *h)*, do número 1 da cláusula 52.<sup>a</sup> não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado.

4- As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador, não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

5- As faltas dadas ao abrigo das alíneas *f)*, com exceção das motivadas pela necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filho ou a neto, e *g)* da cláusula 52.<sup>a</sup> e as autorizadas pela empresa, são consideradas para efeito de desconto e dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

6- As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7- O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no número 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8- O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido:

Antiguidade	2022 (€)
15 anos	493,00
25 anos	658,00
35 anos	963,00

40 anos	1 313,00
45 anos	1 586,00

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 69.<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, neste AE e no regulamento interno da empresa.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos pelo número 1.

3- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da sua retribuição.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa e/ou apresentar testemunhas, que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5- A empresa apresentará cópia integral do processo aos representantes dos trabalhadores, cuja análise e intervenção, será realizada de acordo com o previsto na lei.

6- A empresa proferirá a sua decisão, recebidos os pareceres dos órgãos representativos dos trabalhadores oficiais ou decorrido o prazo para o efeito, num período de 30 dias.

7- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

8- A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a verificar-se o cumprimento dos pontos anteriores.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

1- No exercício do poder disciplinar, a empresa pode aplicar as seguintes sanções:

*a)* Repreensão;

*b)* Repreensão registada e comunicada ao trabalhador por escrito;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- No exercício do poder disciplinar, serão respeitados os limites definidos pela lei para as respectivas sanções disciplinares.

3- Para efeitos de graduação da sanção disciplinar, será atendida a natureza e a gravidade da infracção, o grau de culpa, o comportamento do trabalhador, a sua personalidade e as condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, a prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei e no disposto nas cláusulas seguintes deste capítulo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

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

2- 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 ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Certificado

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, de onde conste as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo resolutivo, 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 15 dias, se for de duração inferior.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Disposições complementares

1- Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

## CAPÍTULO XI

### Parentalidade

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com o comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

3- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;

- h) Dispensa para avaliação para adopção;
  - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - j) Faltas para assistência a filho;
  - k) Faltas para assistência a neto;
  - l) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - m) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - n) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
  - p) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - q) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 4- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Modalidades da licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre a empresa e a trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições definidas na legislação em vigor, caso o trabalhador não optar pela sua reintegração na empresa.

## CAPÍTULO XII

### Segurança Social e benefícios complementares

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- O regime de trabalhador-estudante aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Seguro complementar da Segurança Social

1- A empresa, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da Segurança Social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2- Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da empresa.

3- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Serviços sociais

1- A empresa coloca à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2- 2 - As refeições a fornecer pela empresa são constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e bebida.

3- 3 - As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a empresa.

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24h00 e as 8h00 do dia seguinte, é de 12,30 € em 2022.

5- Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho e enquanto estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores, a empresa ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Subsídio escolar

1- A empresa contribuirá para as despesas com a aquisição dos livros escolares dos filhos dos seus trabalhadores e dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente, uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário.

2- Os montantes a atribuir no ano escolar de 2022-2023 são os seguintes:

Ano escolar	2022-2023
1.º ciclo	37,70
2.º ciclo	81,00
3.º ciclo	158,30
Secundário	242,70
Universitário	718,30

## CAPÍTULO XIII

### Promoção da segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança 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 da empresa 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 e saúde no trabalho são eleitos e actuam de acordo com os termos previstos na lei.

4- Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, prevenção e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Fiscalização

1- Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2- A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Riscos especiais

1- Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2- Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a

divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

3- A empresa fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Prevenção e serviço de saúde e medicina no trabalho**

1- A empresa assegurará, directa ou por serviço 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 promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho

3- As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

4- Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Manual de saúde, prevenção e segurança**

1- O manual de saúde e segurança no trabalho é definido pela empresa, tendo em conta os termos previstos na lei, bem como as recomendações dos representantes dos trabalhadores nestas matérias.

2- O conteúdo do manual será objeto de formação e informação obrigatória para todos os trabalhadores, devendo a empresa disponibilizar o seu conteúdo na admissão de novos trabalhadores.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Equipamento de protecção individual**

1- A empresa fornecerá equipamentos de protecção individual, de acordo com os termos da legislação bem como com o regulamento interno de saúde e segurança, e que conforme os casos, pode incluir fatos de trabalho, capacete, luvas, auriculares, óculos de protecção, cintos de segurança, máscaras, sapatos com biqueira de aço, arnês, assegurando as despesas de conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

2- Os trabalhadores que não utilizem os equipamentos de protecção individual fornecidos pela empresa, nas situações em que os mesmos são obrigatórios estão sujeitos a medidas disciplinares.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Legislação aplicável**

As matérias relacionadas com a saúde e segurança no trabalho são regulamentadas pela legislação específica aplicável, pelas normas do presente AE e pelo disposto no manual de saúde e segurança da empresa.

#### CAPÍTULO XIV

### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Manutenção de regalias**

1- Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2- Mantêm-se as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado de forma diferente neste contrato.

3- Da aplicação do presente acordo não pode resultar diminuição de categoria profissional ou da retribuição ao trabalhador.

4- As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Reclassificações**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2- Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3- Se houver reclamação, esta será objeto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 95.<sup>a</sup> do presente contrato.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5- Da decisão proferida no número 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Comissão de reclassificações**

1- A comissão a que se refere o número 3 da cláusula anterior deste contrato será composta por quatro elementos, sen-

do dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2- A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte e as decisões são tomadas por maioria simples.

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

6- Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e podem fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

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

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### Profissionais de economia

1- Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis socioeconómicos a nível sectorial e global;

1.2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;

1.5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6- Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8- Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2- Consideram-se funções deste grupo profissional as seguintes:

- Análise da conjuntura económica;
  - Análise económica sectorial;
  - Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
  - Planeamento estratégico;
  - Planeamento operacional;
  - Controlo dos planos;
  - Organização e métodos de gestão;
  - Estudo de estruturas organizacionais;
  - Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para a gestão da empresa;
  - Organização e gestão administrativa;
  - Organização e gestão de contabilidade;
  - Controlo de gestão e análise de custos; auditoria;
  - Estudo e promoção de mercados;
  - Estudo de reconversão de actividades;
  - Estudo de projectos, investimentos e desinvestimentos;
  - Estudo dos mercados dos factores produtivos;
  - Avaliação de empresas;
  - Estabelecimento de políticas financeiras;
  - Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;
  - Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
  - Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
  - Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e stocks, pessoal, etc.
- 3- Enquadramento das várias categorias profissionais:
- 3.1- Consideram-se seis graus para esta categoria;
  - 3.2- O período experimental vence pelo grau em que for admitido e conta como tempo da permanência naqueles graus;
  - 3.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem

rem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

3.4- É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

4.1- Graus 1 e 2 - Descrição geral de funções:

a) O profissional de economia no grau 1 não supervisa outros trabalhadores;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacto decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

4.2- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa diretamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos dentro e fora da empresa são frequentes, por vezes complexos, e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

4.3 Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

4.4- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Pode supervisionar diretamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de

outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4.5- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

#### Profissionais de engenharia

1- Definição genérica da função de engenharia na empresa:

São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

3- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas, licenciados em engenharia, farmácia e ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

4- Categorias profissionais:

4.1- Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será dobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

4.2- Os mestres ou licenciados pré-bolonha em engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis ou os licenciados pós bolonha em Engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

4.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

4.4- É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

5- Definição de funções:

5.1- Graus 1-A e 1-B - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos

sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e de processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores que não sejam profissionais de engenharia.

4.2 Grau 2 - Descrição geral de funções:

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

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais, de engenharia de um grau superior.

4.3 Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em menor, embora receba orientação técnica em problemas inusitados e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

4.4 Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revista quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

1.5- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

4.6- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

**Trabalhadores açucareiros**

*Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

*Encarregado geral de armazéns* - É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que, recebe os elementos de fabrico que deram entrada e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza,

segurança e higiene nos armazéns da empresa,

*Encarregado* - É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

*Técnico de sala de controlo* - É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige, um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

*Contramestre* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal;

*Supervisor* - É o trabalhador que tem a seu encargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

*Oficial principal* - É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

*Fiel de armazém de 1.ª* - É o trabalhador que tem a seu cargo em horário normal ou ao respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

*Cozedor* - É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento

auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

*Coordenador* - É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de stocks das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em -mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

*Operador geral de processo* - É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licorres com o máximo de qualidade.

*Operador geral de embalagem* - É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltimentos e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores.

*Fiel de armazém de 2.ª* - É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

*Fiel de balança* - É o trabalhador que tem a seu cargo a pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

*Chefe de ensaie* - É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaie de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho

toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaie, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

*Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação do superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

*Operador de 1.ª* - É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

*Operador de empilhadores e similares* - É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sobre a orientação do superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

*Operador de 2.ª* - É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho das suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação do superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpezas e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

#### **Trabalhadores electricistas**

*Encarregado* - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

*Técnico de electrónica* - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do

seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

*Subencarregado* - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

*Oficial principal* - É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

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

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

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

*Aprendiz* - É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores de escritório

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

*Chefe de departamento, de serviços ou de divisão* - É o

trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

*Técnico administrativo principal qualificado* - É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla, o trabalho de um grupo de profissionais.

*Contabilista* - É o trabalhador que dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Técnico de helpdesk* - É o trabalhador que responde às questões dos utilizadores sobre equipamento e programas informáticos; introduz comandos e observa funcionalidades do sistema para verificar operações e detetar erros; instala e executa pequenas reparações nos equipamentos e programas informáticos; vigia o desempenho diário de sistemas de comunicações e computadores; mantém registos diários das comunicações de dados, problemas e ações corretivas executadas; consulta guias do utilizador, manuais técnicos e outros documentos para pesquisar e implementar soluções.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

*Subchefe de secção/escriturário principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

*Secretário de administração ou de direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da 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 das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

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

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

*Escriturário* - Executa várias tarefas, que variam, consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados

que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

*Estagiário* - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

#### Trabalhadores fogueiros

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

*Fogueiro-chefe* - É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

*Fogueiro de 1.ª (operador de turboalternador e seus auxiliares)* - É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Encarregado geral da conservação e manutenção* - É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores, hierárquicos de todas as informações recebidas.

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

*Subencarregado* - É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

*Técnico metalúrgico* - É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

*Oficial principal metalúrgico* - É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência, dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

*Chefe de armazém* - É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

*Ajudante* - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

#### **Trabalhadores químicos**

*Chefe de laboratório de rotina* - É o trabalhador que além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem, conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

*Analista* - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

*Preparador* - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semi-produtos e produtos acabados. Prepara, bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

#### **Trabalhadores técnicos de desenho**

*Desenhador projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

*Desenhador* - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

#### **Trabalhadores técnicos de vendas**

*Chefe de secção de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes,

verifica a acção dos seus inspecionados pela nota de encomenda.

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

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

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

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Profissionais de economia

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores licenciados em economia, gestão e administração de empresas e finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4- No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

b) Competência profissional;

c) Antiguidade.

Carreira profissional:

Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1 e a dois anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

#### Profissionais de engenharia

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;

b) Mudança de carreira;

c) Nomeação;

d) Readmissão.

4- A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

5- O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

6- Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;

b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

Carreira profissional:

1- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos de tempo efectivo no grau 1-A e a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1-B e a três anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo com salvaguarda de eventuais períodos de licença parental ou acidente de trabalho.

2- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;

d) Antiguidade na função anterior.

3- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

#### **Trabalhadores açucareiros**

Condições de acesso e habilitações:

Admissão. Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental com a categoria de operador de 2.<sup>a</sup> e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

Carreira profissional:

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de «operador de empilhadores e similares» após perfazerem 3 anos de tempo efectivo de trabalho no desempenho da função, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de «operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte».

2- Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

3- Os trabalhadores enquadrados na nova função «operador de 2.<sup>a</sup>» (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11, passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo

#### **Trabalhadores electricistas**

Condições de acesso e habilitações:

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 16 anos;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico ele-

tricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;

c) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

Carreira profissional:

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização.

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do número.º 1.2.

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria.

4- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Deontologia profissional:

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa.

2- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

#### **Trabalhadores de escritório**

Condições de acesso e habilitações:

1- Só podem ingressar na profissão trabalhadores com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção.

2- Como contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de contabilidade e administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade.

3- É vedada à empresa a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados.

4- Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preen-

chimento da função.

Carreira profissional:

1- Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro escrivão logo que completem dois anos de serviço efectivo na categoria.

2- Os terceiros-escrivãos e os segundos-escrivãos, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço efectivo no desempenho naquelas categorias.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efectivo.

#### Trabalhadores fogueiros

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ingressar na profissão maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2- A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do regulamento referido no número anterior.

Carreira profissional:

1- Encarregado - Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, número 4, 34.º, número 4, e 35.º, número 1, do regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

2- Fogueiro chefe - Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro chefe», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 7 - após perfazerem 3 anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3- Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro de 1.ª», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 8 - após perfazerem 3 anos de serviço efectivo no desempenho da respectiva função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado

por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efectivo

#### Trabalhadores metalúrgicos

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 16 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem.

2- A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

3- As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

4- Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

5- Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral.

6- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

7- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

8- O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista, à sua formação profissional.

Duração da aprendizagem:

1- A duração da aprendizagem não poderá exceder, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 e 17 anos.

2- Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

Antiguidade dos aprendizes:

1- O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte.

2- Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

Promoção dos aprendizes.

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Praticantes:

1- Idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certifi-

cado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão, para a qual não esteja prevista aprendizagem.

3- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

Duração:

1- O período máximo de treino para os praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;

b) Dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2- O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3- Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4- Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

Carreira profissional:

1- Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar pôr escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do segundo escalão que completem três anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do terceiro e segundo escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho:

a) Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores,

o qual será designado pelo delegado sindical ou na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efectivo.

#### Trabalhadores químicos

Condições de acesso e habilitações:

1- Chefe de laboratório de rotina - Curso de química laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector.

2- Analista principal - Curso de química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector.

Carreira profissional:

1- Estagiário: o trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de analista de 3.<sup>a</sup>

2- Analistas de 3.<sup>a</sup> transitam para a categoria de analista de 2.<sup>a</sup> após dois anos de tempo de trabalho efectivo.

3- Analistas de 2.<sup>a</sup> transitam para a categoria de analistas de 1.<sup>a</sup> após três anos de tempo de trabalho efectivo.

4- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efectivo.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

Condições de acesso e habilitações:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador devem possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

Carreira profissional:

1- O desenhador no nível 9 transita para o nível após seis anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efectivo.

## ANEXO III

## Enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
1	Profissional de engenharia de grau 6; Profissional de economia de grau 6.
2	Profissional de engenharia de grau 5; Profissional de economia de grau 5.
3	Profissional de engenharia de grau 4; Profissional de economia de grau 4; Diretor de serviços (escritórios).
4	Profissional de engenharia de grau 3; Profissional de economia de grau 3; Chefe de departamento ou serviços (escritórios).
5	Profissional de engenharia de grau 2; Profissional de economia de grau 2; Encarregado geral (açucareiros); Chefe de divisão (escritórios); Técnico administrativo principal qualificado (escritórios); Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos).
6	Profissional de engenharia de grau 1-B; Profissional de economia de grau 1; Chefe de turno (açucareiros); Encarregado geral de armazéns (açucareiros); Encarregado (eletricistas); Técnico de eletrónica (eletricistas); Chefe de secção (escritórios); Contabilista (escritórios); Tesoureiro (escritórios); Técnico administrativo principal (escritórios); Secretário de administração principal (escritórios); Encarregado (metalúrgicos); Chefe de laboratório de rotina (químicos); Desenhador projetista (técnico de desenho); Chefe de secção de vendas (técnico de vendas).
7	Profissional de engenharia de grau 1-A; Encarregado (açucareiros); Contramestre (açucareiros); Subencarregado (eletricistas e metalúrgicos); Técnico eletricista (eletricistas); Técnico metalúrgico (metalúrgicos); Secretário de administração (escritórios); Subchefe de secção (escritórios); Técnico administrativo (escritórios); Encarregado (fogueiros); Fogoeiro chefe (fogueiros); Analista-chefe (químicos); Inspetor de vendas (técnico de vendas).

Níveis	Categorias profissionais
8	Supervisor (açucareiros); Oficial principal (açucareiros); Técnico de sala de controlo (açucareiros); Chefe de equipa (metalúrgicos e eletricistas); Oficial principal (metalúrgicos e eletricistas); Chefe de armazém (metalúrgicos); Serralheiro mecânico principal (metalúrgicos); Secretário de direção (escritórios); Escriturário principal (escritórios); Técnico de helpdesk (escritórios); Fogoeiro-chefe (fogueiros); Fogoeiro de 1.ª, mais de três anos; Analista principal (químicos); Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho); Vendedor especializado (técnico de vendas).
9	Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros); Cozedor (açucareiros); Coordenador (açucareiros); Oficial (eletricistas); Escriturário de 1.ª (escritórios); Caixa (escritórios); Fogoeiro de 1.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos); Fiel de armazém (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos); Analista de 1.ª (químicos); Desenhador (técnico de desenho); Prospetor de vendas (técnico de vendas); Promotor de vendas (técnico de vendas).
10	Operador geral de embalagem; Operador geral de processo; Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros); Fiel de balança (açucareiros); Chefe de ensaie, (açucareiros); Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros); Escriturário de 2.ª (escritórios); Fogoeiro de 2.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos); Analista de 2.ª (químicos).
11	Operador de 1.ª (açucareiros); Operador de empilhadores e similares (açucareiros); Pré-oficial do 2.ª ano (eletricistas); Escriturário de 3.ª (escritórios); Fogoeiro de 3.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos); Preparador e analista de 3.ª (químicos).

Níveis	Categorias profissionais
12	Operador de 2.ª (açucareiros); Pré-oficial do 1.º ano (eletricistas); Estagiário do 2.º ano (escritórios); Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos); Preparador estagiário do 2.º ano (químicos).
13	Auxiliar de limpeza (açucareiros); Ajudante do 1.º ano (eletricistas e metalúrgicos); Estagiário do 1.º ano (escritórios); Preparador estagiário do 1.º ano (químicos).
14	Aprendiz do 2.º ano (metalúrgicos e eletricitistas).
15	Aprendiz do 1.º ano - 16 anos (metalúrgicos e eletricitistas);

ANEXO IV

**Tabela salarial**

Níveis	2022 (€)
1	3 355,00
2	2 967,00
3	2 446,00
4	2 056,00
5	1 780,00
6	1 523,00
7	1 364,00
8	1 269,00
9	1 203,00
10	1 133,00
11	1 066,00
12	1 010,00
13	939,00
14	833,00
15	751,00

Nota: A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

**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 1 empresa e 212 trabalhadores.

Lisboa, 11 de janeiro de 2022.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª:

*Dr. Pedro João Sousa Conde*, gerente.

*Eng.º António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques*, gerente.

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.

Depositado em 27 de janeiro de 2022, a fl. 178 do livro n.º 12, com o n.º 16/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras**

**Artigo de revisão**

O presente acordo de empresa (AE) revê parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019 e as revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021.

**Cláusula 1.ª**

(Âmbito)

1- (...)

2- (...)

3- O número de trabalhadores abrangidos por esta convenção estima-se em cerca de três mil e quinhentos, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

**Cláusula 3.ª**

(Vigência e revisão)

1- (...)

2- Porém, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

- 11-(...)
- 12-(...)
- 13-(...)

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Trabalho noturno)**

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

3- No caso dos trabalhadores da área da limpeza hospitalar, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 %.

- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Duração das férias)**

- 1-(...)

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que têm mais de 10 anos de antiguidade no Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) beneficiarão de mais 1 dia de férias, os trabalhadores que tiverem mais do que 20 anos de antiguidade de mais 2 dias de férias, os trabalhadores que tiveram mais de 30 anos de antiguidade beneficiarão de mais 3 dias de férias e os trabalhadores que tiverem mais de 40 anos de antiguidade beneficiarão de mais 4 dias de férias.

- 3-(...)
- 4-(...)

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) (...);
- b) 2 dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios em 1.º grau.  
(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**(Remunerações mínimas pecuniárias de base)**

- 1-(...)

2- Os trabalhadores que auferem a remuneração base mínima terão em janeiro de 2022 um aumento de 5,00 euros relativamente ao salário mínimo nacional fixado em 705,00 euros, passando a auferir 710,00 euros, mantendo-se a diferenciação das categorias profissionais cujos valores mínimos sejam absorvidos pelo aumento ora estabelecido, ou seja, são absorvidas as categorias de agente compras, cozinheiro de 3.ª, despenseiro/a, empregado serviços externos, encarregado de bar, mecânico, operador de resíduos e de empilhado-

res, pintor, preparador de cozinha, técnico de electromedicina. Os trabalhadores que auferem entre o valor superior ao salário mínimo no Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e até 1500,00 euros terão, em janeiro de 2022, um aumento de 10,00 euros no vencimento base.

- 3-(...)

- 4-(...)

- 5-(...)

Cláusula 88.<sup>a</sup>- A

**(Subsídio de risco)**

1- Os trabalhadores da área de gestão e tratamento de roupa hospitalar com as categorias profissionais de distribuidor de roupa, de operador de lavandaria hospitalar na execução de funções de triagem, de motorista de ligeiros e de motorista de pesados afetos a esta área têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

2- Os trabalhadores da área de gestão e tratamento de resíduos hospitalares com as categorias profissionais de operador de resíduos, de operador de resíduos e de empilhadores, de operadores transportadores e de motorista de pesados têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

3- Os trabalhadores da área da nutrição, com a categoria profissional de empregado de distribuição personalizada têm direito, a partir de 1 de janeiro de 2022, a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada, isto é, a um subsídio de risco sobre a totalidade do horário de trabalho diário.

4- Os trabalhadores da área da manutenção de instalações e equipamentos hospitalares com categorias profissionais que determinem a execução efetiva de tarefas de intervenção em equipamentos médicos e em sistemas de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC), em ambiente hospitalar, têm direito, a partir de 1 de janeiro de 2022, a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

5- O direito ao subsídio de risco previsto nesta cláusula será calculado de acordo com a remuneração base.

Cláusula 88.<sup>a</sup>- B

**(Prémio de antiguidade)**

É atribuído um prémio de antiguidade mensal no valor de 10,00 euros a todos trabalhadores que em 1 de janeiro de 2022 tenham completado 10 anos ou mais de antiguidade no Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) ou que venham a completar até ao prazo máximo de 31 de dezembro de 2022, sendo que neste caso o SUCH paga apenas a partir do mês em que o trabalhador complete os 10 anos.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

1- O valor do subsídio de alimentação será atualizado em 1 de janeiro de 2022, em função da atualização que vier a ser realizada na Administração Pública, caso esta venha a ocorrer.

- 2-(...)

## ANEXO I

## Tabela salarial

Categoria/função	Retribuição mínima 2022	Áreas
Administrativo	710,00 €	Transversal
Administrativo especializado	757,00 €	Apoio geral/gestão
Agente compras	742,00 €	Apoio geral/gestão
Ajudante de dispenseiro	710,00 €	Nutrição
Assessor	2 246,82 €	Engenharia
Assistente de parque de estacionamento	710,00 €	Serviços
Auditor	947,00 €	Apoio geral/gestão
Auditor coordenador	1 450,00 €	Apoio geral/gestão
Auditor observador	947,00 €	Apoio geral/gestão
Auditor técnico	947,00 €	Apoio geral/gestão
Caixa	1 220,00 €	Apoio geral/gestão
Canalizador	710,00 €	Engenharia
Carpinteiro	710,00 €	Engenharia
Chefe de cafetaria	841,00 €	Nutrição
Chefe de compras/economato	841,00 €	Nutrição
Chefe de copa	710,00 €	Nutrição
Chefe de cozinha	842,00 €	Nutrição
Chefe de equipa	710,00 €	Transversal
Chefe de exploração	1 180,00 €	Transversal
Chefe de pasteleiro	842,00 €	Nutrição
Coordenador	1 220,00 €	Transversal
Costureiro	710,00 €	Roupa
Cozinheiro de 1.ª	814,00 €	Nutrição
Cozinheiro de 2.ª	740,00 €	Nutrição
Cozinheiro de 3.ª	721,00 €	Nutrição
Dispenseiro A	747,00 €	Nutrição
Dispenseiro B	710,00 €	Nutrição
Director de centro de actividade	2 259,53 €	Engenharia
Director de exploração	1 180,00 €	Transversal
Director de operação	2 392,98 €	Transversal
Director operacional	1 180,00 €	Engenharia
Distribuidor de roupa	710,00 €	Roupa
Electricista	710,00 €	Engenharia
Empregado de distribuição personalizada	710,00 €	Nutrição
Empregado de armazém	710,00 €	Transversal

Empregado de balcão de 1.ª	710,00 €	Nutrição
Empregado de balcão de 2.ª	710,00 €	Nutrição
Empregado de bar	710,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição	710,00 €	Nutrição
Empregado de limpeza	710,00 €	Transversal
Empregado de refeitório	710,00 €	Nutrição
Empregado serviços externos	722,00 €	Funcionais
Encarregado	710,00 €	Transversal
Encarregado de bar	746,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório A	840,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório B	813,00 €	Nutrição
Fiel de armazém	759,00 €	Transversal
Fogueiro	732,00 €	Transversal
Gestor cliente	1 320,00 €	Funcionais
Gestor de contratos	1 610,00 €	Funcionais
Gestor de operação	992,00 €	Transversal
Inspector	930,00 €	Nutrição
Jardineiro	710,00 €	Limpeza
Lavador de viaturas	710,00 €	Apoio geral/gestão
Lavador de vidros	710,00 €	Limpeza
Lavador-encerador	710,00 €	Limpeza
Mecânico	732,00 €	Apoio geral/gestão
Motorista de ligeiros	742,00 €	Transversal
Motorista de pesados	829,00 €	Transversal
Motorista de pesados de resíduos	911,00 €	Resíduos
Oficial cortador	734,00 €	Nutrição
Operador de caixa de parque de estacionamento	792,00 €	Serviços
Operador de call center	710,00 €	Transversal
Operador de incineradora	749,00 €	Resíduos
Operador de informática	731,00 €	Transversal
Operador de lavandaria hospitalar	710,00 €	Roupa
Operador de residuos	710,00 €	Resíduos
Operador de residuos e de empilhadores	727,00 €	Resíduos
Operador transportador de ligeiros	710,00 €	Transversal
Operador transportador de ligeiros	789,13 €	Resíduos
Operario não especializado	710,00 €	Transversal
Pasteleiro de 1.ª	814,00 €	Nutrição
Pasteleiro de 2.ª	743,00 €	Nutrição
Pedreiro	710,00 €	Engenharia
Pintor	725,00 €	Engenharia
Preparador de cozinha	715,00 €	Nutrição

Secretario	1 116,64 €	Transversal
Serralheiro	710,00 €	Transversal
Sub-encarregado de refeitório	744,00 €	Nutrição
Supervisor	846,00 €	Transversal
Técnico de ambiente	1 375,62 €	Resíduos
Tecnico de nutricao I	1 048,00 €	Nutrição
Tecnico de nutricao II	930,28 €	Nutrição
Tecnico de manutenção	710,00 €	Transversal
Técnico de projectos e obras	842,00 €	Engenharia
Tecnico de reprocessamento de dispositivos médicos	710,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Técnico de segurança ambiental/eléctrica	942,00 €	Engenharia
Tecnico de telecomunicações	990,00 €	Engenharia
Tecnico de vapor	812,00 €	Engenharia
Tecnico electromecânico	710,00 €	Transversal
Tecnico electromedicina	732,00 €	Engenharia
Tecnico especializado	807,00 €	Transversal
Tecnico operacional de clientes	752,00 €	Transversal
Tecnico superior	942,00 €	Transversal
Tesoureiro	1 130,00 €	Apoio geral/gestão

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pelo Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

*Paulo Jorge Rendeiro Correia de Sousa*, na qualidade de mandatário.

*Ana Maria dos Santos Pereira Nunes*, na qualidade de mandatário.

*Joel André Ferreira de Azevedo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*José Joaquim Abraão*, na qualidade de secretário-geral, mandatário.

*José Ribeiro Jacinto dos Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário-geral.

*José Carlos Correia Pereira*, na qualidade de secretário nacional.

Depositado em 26 de janeiro de 2022, a fl. 177 do livro 12, com o n.º 13/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Artigo 1.º

Revisão

No acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021, são introduzidas as seguintes alterações:

I) A cláusula 49.ª do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, com posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020, é alterada nos termos seguintes:

Cláusula 49.ª

(Apoio à parentalidade)

1- (...)

2- (...)

a) A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

b) Até aos 10 anos: 100,00 €;

c) Dos 11 até aos 18 anos: 125,00 €;

3- Dos 19 até aos 25 anos: 150,00 €.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

II) O anexo I do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, com posteriores alterações salariais publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020, e n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021, é alterado nos termos seguintes:

ANEXO I

**(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)**

A) Tabela salarial para 2022

Nível salarial	Retribuição base mensal
16	2 752,10 €
15	2 491,20 €
14	2 240,50 €
13	2 027,40 €
12	1 871,10 €
11	1 713,70 €
10	1 582,80 €

9	1 443,80 €
8	1 301,70 €
7	1 216,40 €
6	1 115,90 €
5	1 029,60 €
4	927,10 €
3	860,00 €
2	820,00 €
1	790,00 €

B) Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2022 (cláusula 38.ª): 11,50 €.

Artigo 2.º

No acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, com posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021, é acrescentada uma nova cláusula:

Clausula 26.ª-A

(Dispensas em dia de aniversário)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- No dia de aniversário de filho ou de enteado até 12 anos de idade, o trabalhador tem direito à redução da jornada diária de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

3- Consoante a escolha do trabalhador, a dispensa referida no número anterior, pode ser gozada no período da manhã ou da tarde.

Artigo 3.º

A presente revisão abrange 1 empregador, nomeadamente a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA, num universo de cerca de 39 trabalhadores.

Lisboa, 10 de dezembro de 2021.

Pela Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA:

*Vasco Hernandez Pinheiro*, na qualidade de presidente.  
*José Joaquim Salvado Mesquita*, na qualidade de vogal.

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

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Marco Luís Queirós Sargento*, na qualidade de legal representante.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito pessoal)**

1- Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa que o subscreve, no âmbito do sector da mediação de seguros, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa, cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são especifica e expressamente atribuídos neste AE, bem como trabalhadores em situação de pré-reforma.

2- O AE abrange 1 empregador, nomeadamente a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA, num universo de cerca de 39 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Âmbito territorial)**

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa sítos no território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia, quer parcial quer global, durante o período máximo de dois anos, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral, nos termos do disposto no número 4 do anexo VI.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VI, o qual faz parte integrante do presente AE.

6- O AE mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro.

**CAPÍTULO II**

**Enquadramento e formação profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Classificação profissional)**

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo III do presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo III, bem como os respectivos níveis salariais, previstas no anexo II.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, aos delegados sindicais e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo I para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Avaliação de desempenho)**

1- O empregador poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

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

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efectuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

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

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**(Promoções obrigatórias)**

1- O enquadramento e as promoções obrigatórias nas categorias profissionais e níveis salariais serão feitas de acordo com o anexo II do presente acordo de empresa.

2- As promoções para grupo ou categoria profissional superior serão feitas nos termos previstos no anexo II do presente AE.

3- O operador de serviços gerais não tem acesso automático à categoria de especialista operacional.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Outras promoções**

1- São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.<sup>a</sup>

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Prémios de antiguidade)**

1- Todos os trabalhadores, ao completarem 4 anos de antiguidade na empresa, terão direito a um prémio de antiguidade.

2- O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

a) Ao completar 4 anos, 4 %;

b) Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite de 25 %.

3- As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base mensal do nível VII, do anexo I.

4- Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais de formação profissional)**

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

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade do empregador;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

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

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

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

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua.

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

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

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

### CAPÍTULO III

#### **Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Mobilidade geográfica)**

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não obrigue percorrer distância superior a 40 quilómetros, face à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respectivos delegados sindicais ou do sindicato, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número um da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- O empregador pode, quando o seu interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período de aprendizagem e adaptação de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do período de aprendizagem e adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria com nível igual ou superior.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respectivos delegados sindicais ou sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, licença sem retribuição, requisição por parte do sindicato outorgante.

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

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Trabalho a tempo parcial)**

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita, não podendo ser superior a 80 % do tempo de trabalho a tempo completo.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- Da celebração de contratos de trabalho a tempo parcial será dado conhecimento prévio aos delegados sindicais ou ao sindicato.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Teletrabalho)**

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Comissão de serviço)**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores com categoria de coordenador de grau I, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica directa dos titulares do órgão de administração da empresa, director-geral ou equivalente.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)**

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que as empresas exerçam a actividade seguradora e os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

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

b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respectiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, com os limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Duração do trabalho e organização de horários)**

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira;

b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;

c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em regime de rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício

do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em centro de atendimento, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem.

2- Os trabalhadores terão direito a retribuição específica nos termos previstos do número 3 da cláusula 41.<sup>a</sup>

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Tolerância de ponto)**

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

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

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

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dias de descanso semanal, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efectuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

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

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

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Trabalho por turnos)**

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a dois dias de descanso semanal, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após os dias de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

**CAPÍTULO IV**

**Férias, faltas e interrupção do trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Duração das férias)**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

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

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até

ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número dois, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

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

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos ou madrastas, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

e) Cinco dias úteis imediatamente subsequentes ao nascimento de filho, para gozo da licença parental obrigatória exclusiva do pai, prevista na lei.

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

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de outras situações, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Dispensas de Natal e de Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### (Dispensas em dia de aniversário)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- No dia de aniversário de filho ou de enteado até 12 anos de idade, o trabalhador tem direito à redução da jornada de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

3- Consoante a escolha do trabalhador, a dispensa referida no número anterior, pode ser gozada no período da manhã ou da tarde.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Licenças com retribuição)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

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

b) Quatro dias, quando perfizer 53 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 55 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

3- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

a) As justificadas, até cinco por ano;

b) As justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

c) As justificadas que decorram de acidente de trabalho;

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

e) As dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste AE;

f) As dadas por licença de maternidade ou parentalidade.

4- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Ausência por aplicação de medida de coacção)**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração inferior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime de faltas justificadas, com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coacção penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectuando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de quatro meses contados do início da aplicação da medida de coacção penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção penal privativa da liberdade)**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção impeditiva da prestação podem solicitar ao empregador apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário do empregador há pelo menos três meses;

c) Não esteja a decorrer contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por fatos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

e) O beneficiário do apoio não esteja indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (indexante dos apoios sociais)

quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pelo empregador aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de se verificar os pressupostos da respectiva atribuição.

CAPÍTULO V

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

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

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

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

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

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

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições ambientais são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por si autorizados.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Comissão de segurança e saúde no trabalho)**

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## CAPÍTULO VI

### Actividade sindical

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de actuação:

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

b) Eleger delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais do sindicato, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes ao respectivo cargo, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

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

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

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

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

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

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

2- O trabalhador membro de estrutura de representação

colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Dirigentes sindicais)**

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas.

2- O sindicato outorgante do presente AE pode requisitar, com retribuição mensal paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.

3- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Delegados sindicais)**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Quotização sindical)**

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição, seguros e outros abonos**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Classificação da retribuição)**

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo I aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) *Retribuição base anual*: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) *Retribuição efectiva mensal*: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente as pagas na empresa sob a denominação de «margem livre», pagas em dinheiro e a

que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma (PIR) bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) *Retribuição efectiva anual*: O somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo I, alínea B) (subsídio de refeição).

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Pela prestação de trabalho a tempo parcial, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de refeição proporcional ao número de horas de trabalho efectivo diário.

4- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Sempre que o trabalhador opte por compensar as ausências com perda de retribuição por gozo dias de férias, não haverá a respectiva redução no subsídio.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Suplementos de ordenado)**

1- Os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre a retribuição base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior à do nível VII, da tabela salarial, do anexo I, exceptuando-se nos casos seguintes:

a) A procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma;

b) Quando as situações não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade.

2- Têm direito a um suplemento de 20 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores (com excepção daqueles que exerçam cargos de direcção efectiva da empresa):

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, exceptuando os trabalhadores do grupo operacional e os trabalhadores cujo horário diferenciado tenha sido atribuído a seu pedido;

b) Os trabalhadores da área comercial que integram o grupo de gestão, ou outros com funções predominantemente externas, com excepção dos trabalhadores do grupo operacional, assim como os que exercem funções como peritos.

3- Têm direito a um suplemento de 25 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores isentos de horário de trabalho.

4- Sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por efeitos de aumentos salariais posteriores.

5- Os suplementos na empresa designados por «margem livre» só podem ser absorvidos, quando se verificarem promoções ou reclassificações do trabalhador, desde que se assegure um incremento da retribuição efectiva mensal.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se deslocar para fora das localidades onde

presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea C).

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número dois desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem veículos próprios ao serviço do empregador, terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço o valor constante no anexo I, alínea C).

6- Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, o empregador, em caso de acidente, é responsável pelos danos do veículo e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

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

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Complemento do subsídio por doença)**

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número quatro da presente cláusula.

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

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador a to-

talidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competendo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de oito dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números um a três desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros, devido pela Segurança Social, nos termos dos números um a quatro desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituia voluntariamente no prazo indicado no número seis desta cláusula.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Seguro de saúde)

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Seguros de vida e acidentes pessoais)

1- Todos trabalhadores incluindo aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital de 25 000 €, em caso de morte ou de reforma da actividade por invalidez.

2- Em caso de acidente, os mesmos trabalhadores previstos no número anterior, têm direito a um seguro de acidentes pessoais, que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou invalidez permanente total, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial;

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Condições nos seguros)

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

2- Aos trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, a empresa garante o pagamento de 50 % do prémio do seguro, cobrindo os riscos de responsabilidade civil com capital de 50 000 000,00 € e danos próprios, de acordo com o valor venal da viatura e até ao limite de 25 000,00 €.

3- Nas deslocações ao serviço da empresa, se o trabalhador beneficiar da norma prevista no número anterior, no que respeita aos seguros de danos próprios, não se aplica o disposto no número 6 da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Apoio à parentalidade)

1- Os trabalhadores em efectividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis («educando») a seu cargo, têm direito a receber do empregador, por cada filho ou afilhado civil, uma participação nas despesas de apoio à parentalidade ou

para estudos, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

- a) Até aos 10 anos: 100,00 €;
- b) Dos 11 até aos 18 anos: 125,00 €;
- c) Dos 19 até aos 25 anos: 150,00 €.

3- A comparticipação prevista na alínea c), do número anterior, depende da verificação cumulativa do requisito dos filhos ou afilhados civis fazerem parte do agregado familiar e se encontrem a estudar.

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

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

6- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro de cada ano.

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

## CAPÍTULO VIII

### Plano de poupança e pré-reforma

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores a partir do 4.º ano de trabalho, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social.

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

3- A primeira contribuição para o PIR inicia-se a partir de 1 de janeiro de 2019 sobre a retribuição base anual do trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o plano individual de reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Comissão de acompanhamento do plano de pensões)

No âmbito do presente AE, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela prevista.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Pré-reforma)

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

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador;
- e) Modo de actualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

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

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

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Dever de obediência legal)

Os trabalhadores têm o dever de acatar e cumprir as ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos, desde que estas sejam legais e sejam dadas no âmbito do respectivo serviço.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> e no anexo III deste AE, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal deter-

minado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste AE.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito do presente acordo de empresa, uma comissão paritária integrada por dois representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com competência para interpretar e integrar lacunas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**(Anteriores suplementos de ordenado)**

Os suplementos de ordenados auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna do empregador, podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**(Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**(Referências a género)**

Considera-se que todas as referências no clausulado ao sexo masculino se estendem, de igual modo, ao sexo feminino.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**(Produção de efeitos)**

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição in-

dicados no anexo I, do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

Anexos:

Anexo I - Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária.

Anexo II - Enquadramento e promoções.

Anexo III - Definições de funções.

Anexo IV - Plano individual de reforma (PIR) - Cláusula 50.<sup>a</sup>

Anexo V - Condições mínimas do seguro de saúde - Cláusula 45.<sup>a</sup>

Anexo VI - Convenção de arbitragem - Cláusula 3.<sup>a</sup>, número 5.

Anexo VII - Tabela de correspondência - Categorias profissionais.

**ANEXO I**

**(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)**

**A) Tabela salarial para 2022**

Nível salarial	Retribuição base mensal
16	2 752,10 €
15	2 491,20 €
14	2 240,50 €
13	2 027,40 €
12	1 871,10 €
11	1 713,70 €
10	1 582,80 €
9	1 443,80 €
8	1 301,70 €
7	1 216,40 €
6	1 115,90 €
5	1 029,60 €
4	927,10 €
3	860,00 €
2	820,00 €
1	790,00 €

**B) Subsídio de refeição**

Subsídio diário de refeição para 2022 (cláusula 38.<sup>a</sup>): 11,50 €.

**C) Outras cláusulas de expressão pecuniária:**

Cláusulas	Valores
Cláusula 42. <sup>a</sup> número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	79,00 €
Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço Nota: O pagamento destes valores poderá também respeitar norma interna da empresa, mais favorável	51,00 €
Cláusula 42. <sup>a</sup> número 5 - Valor por km (O valor por km é o fixado para a Administração Pública em cada ano)	
Cláusula 43. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,00 €

## ANEXO II

## Enquadramento e promoções

N í v e l	Grupo Profissional Gestão			Grupo profissional Técnicos			Grupo Profissional Operacionais		
	Categorias e funções		Promoção automática	Categorias e funções		Promoção automática	Categorias e funções		Promoção automática
	Categorias	Funções		Categorias	Funções		Categorias	Funções	
16	Gerente	Gerente							
15	Director de grau III								
14	Director de grau II	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de recursos humanos; Director de formação		Técnico Superior grau I					
13	Director de grau I			Técnico Superior grau II					
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável recursos humanos; Responsável formação		Técnico de grau VII					
11	Responsável de área de grau I			Técnico de grau VI	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos				
10	Coordenador de grau III			Técnico de grau V					
9	Coordenador de grau II	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático; Coordenador jurídico; Coordenador marketing; Coordenador técnico; Coordenador recursos humanos; Coordenador formação		Técnico de grau IV					
8	Coordenador de grau I			Técnico de grau III			Especialista operacional grau V		
7				Técnico de grau II		Promoção à categoria de técnico de grau III, após 4 anos na categoria de técnico de grau II	Especialista operacional grau IV		
6				Técnico de grau I		Promoção a técnico de grau II, após 3 anos na categoria de técnico de grau I	Especialista operacional grau III	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo	Promoção a especialista operacional grau IV, após 4 anos na categoria de especialista operacional de grau III
5							Especialista operacional grau II		Promoção a especialista operacional grau III, após 3 anos na categoria de especialista operacional de grau II
4							Especialista operacional grau I		Promoção a especialista operacional grau II, após 2 anos na categoria de especialista operacional de grau I
3							Assistente operacional grau III		Promoção a especialista operacional grau I, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau III
2							Assistente operacional grau II	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	Promoção a assistente operacional grau III, após 3 anos na categoria de assistente operacional de grau II
1							Assistente operacional grau I		Promoção a assistente operacional grau II, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau I

## ANEXO III

## Definições de categorias

**Gerente** - Coordena directores e outros trabalhadores classificados no grupo de gestão, colabora na elaboração das políticas e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção deles dependentes, responsabilizando-se pelo seu cumprimento; supervisiona áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

**Director** - Dependendo directamente de um gerente ou de director de nível superior, desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos

operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa

**Responsável** - Dependendo directamente de um gerente ou director, o responsável desenvolve actividades de âmbito operacional, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa

**Coordenador** - Dependendo directamente de um gerente, director ou responsável, o coordenador executa e assume responsabilidade por actividades comerciais, técnicas, operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia, no

âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

*Técnico superior* - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a tomada de decisões; elabora, autonomamente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, com elevada complexidade; exerce funções com responsabilidade e completa autonomia técnica e é directamente responsável perante um director coordenador ou chefia classificada no grupo de gestão.

*Técnico grau VI e VII* - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões a tomar pelos órgãos de gestão; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

*Técnico grau III a V* - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, executa estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica e ou científica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, supervisionado pela respectiva chefia, ou por técnico ou profissional de respectivamente categoria ou nível superiores.

*Técnico grau I e II* - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos, análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, executa as suas funções sob orientação e controlo.

*Especialista operacional* - Executa actividades predominantemente de natureza comercial, administrativa, operacional ou de apoio geral aos serviços, que normalmente exigem conhecimentos específicos da actividade seguradora, actividade pode ser desenvolvida com recurso a meios digitais ou físicos.

*Assistente operacional* - Executa tarefas de apoio administrativo, atendimento, operacional ou de apoio geral aos serviços, com caracter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.

## ANEXO IV

### Plano individual de reforma (PIR)

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 50.<sup>a</sup>, o empregador efectuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 2,50 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

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

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

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

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

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

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à com-

pensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

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

11-O plano individual de reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12-Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador para o plano individual de reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

## ANEXO V

### Condições mínimas do seguro de saúde

#### Cláusula 45.ª

Coberturas	Capitais
Hospitalização/Internamento	20 000,00 €
Ambulatório	1 500,00 €
Estomatologia	375,00 €
Próteses e ortóteses	200,00 €
Medicamentos (apenas se comparticipados pelo SNS)	150,00 €

## ANEXO VI

### Convenção de arbitragem

#### Cláusula 3.ª, número 5

Os outorgantes do AE, celebrado entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos

no número 5 da cláusula 3.ª do referido AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do AE.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pela empresa e pelo sindicato outorgante do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

## ANEXO VII

## Tabela de correspondência - Categorias profissionais

Categor N í v e l	Grupo Profissional Gestão				Grupo Profissional Técnicos				Grupo Profissional Operacionais					
	Acordo Empresa 2018		CCT APROSE 2008		Acordo de Empresa 2018		CCT APROSE 2008		Acordo de empresa 2018		CCT APROSE 2008			
	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Categorias	Funções	Nível	Categorias		
16	Gerente	Gerente	14	Director Coordenador										
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro;												
14	Director de grau II	Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director recursos humanos; Director formação			Técnico Superior grau II									
13	Director de grau I		12f	Chefe de serviços	Técnico Superior grau I									
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico;	12f	Chefe de serviços	Técnico de grau VII									
11	Responsável de área de grau I	Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável recursos humanos; Responsável formação	12A	Chefe de serviços	Técnico de grau VI									
10	Coordenador de grau III	Chefe secção; Coordenador auditoria; Coordenador comercial; Coordenador comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informática; Coordenador jurídico; Coordenador marketing; Coordenador técnico; Coordenador recursos humanos; Coordenador formação			Técnico de grau V									
9	Coordenador de grau II		11c	Gestor de clientes	Técnico de grau IV									
8	Coordenador de grau I		9c; 9d	Adjunto Gestor de clientes	Técnico de grau III			11	Chefe de secção	Especialista operacional grau V		11d	Gestor clientes	
7					Técnico de grau II			8a	Empregado administrativo	Especialista operacional grau IV		9a; 8j; 9d; 9b; 9h; 8b	Adjunto gestor clientes; Empregado administrativo	
6					Técnico de grau I					Especialista operacional grau III		9; 9a	Adjunto Gestor clientes	
5										Especialista operacional grau II		Técnico administrativo; Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Especialista operacional; Secretário	Empregado administrativo; Estagiário administrativo 4.º ano; Estagiário administrativo; Estagiário gestor clientes 3.º ano	
4										Especialista operacional grau I		7; 3d; 7b; 7; 7a; 7; 7; 7; 4ch	Estagiário gestor clientes 3.º ano; Empregado serviços gerais	
3										Assistente operacional grau III		Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	4b	Estagiário gestor clientes 2.º ano
2										Assistente operacional grau II				
1										Assistente operacional grau I			3a; 4a; 4a; 4a; 4a; 4a; 4b	Estagiário administrativo 1.º ano; Estagiário gestor clientes 1.º ano

Lisboa, 10 de dezembro de 2021.

Pela Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA:

*Vasco Hernandez Pinheiro*, na qualidade de presidente.  
*José Joaquim Salvado Mesquita*, na qualidade de vogal.

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

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de

legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Marco Luís Queiróz Sargento*, na qualidade de legal representante.

Depositado em 27 de janeiro de 2022, a fl. 178 do livro n.º 12, com o n.º 15/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Alteração**

Cláusula de revisão

A presente revisão altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, apenas nas matérias agora acordadas, com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2022, nos seguintes termos:

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Caducidade**

1- O presente AE caduca se não for substituído por outro até 31 de dezembro de 2022, sem prejuízo da sua possibilidade de renovação por acordo das partes, não sendo aplicável qualquer sobrevigência.

2- Para cumprimento do disposto nos artigos 492.º, número 1, alínea g), e 496.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrangerá um empregador e cerca de 150 trabalhadores.

Lisboa, 28 de dezembro de 2021.

Pelo OPART - Organismo de Produção Artística, EPE:

*Conceição Amaral*, presidente do conselho de administração.

*Anne Victorino d'Almeida*, vogal do conselho de administração.

*Alexandre Miguel Santos*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

*Rui Manuel Matilde Galveias*, membro da direção do CENA-STE.

*Hugo Jaime Lobo de Barros*, membro da direção do CENA-STE.

Depositado em 24 de janeiro de 2022, a fl. 177 do livro n.º 12, com o n.º 12/2022, 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

#### **STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de janeiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Eusébio Varzielas.  
Vogal - Vítor Manuel Moreira Maia.  
Vogal - Hugo Milton Cabral Viveiros.  
Vogal - Isabel Maria Barroso Pires.  
Vogal - Fernando Manuel Martins Simões.  
Tesoureiro - António Manuel Ribeiro Pereira.  
Vogal - Rita Sofia Sequeira da Silva.  
Vogal - Miguel Alexandre Costa Veiga de Sequeira Lopes.  
Vogal - Armando Gonçalves Tenda.  
Vogal - Sérgio Alexandre Ribeiro de Matos.  
Vogal - Maria Cristina Medeiros da Silva.  
Vogal - Jorge Eduardo Reis Borges Monteiro dos Santos.  
Vogal - Ana Paula Serrano Gravata Viegas.

Suplentes:

Vogal - Paula Alexandra Barroso Pires.  
Vogal - Alice Carla Navarro de Oliveira.  
Vogal - Sandra Lopes Matias.  
Vogal - Pedro Miguel Rua Ribeiro.  
Vogal - Patrícia de Oliveira Santos Serra Gonçalves.

#### **Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Jorge Manuel Santos Gonçalves.  
1.º vice-presidente - Tiago Miguel Amorim Caetano.  
2.º vice-presidente - David José Lopes da Mata.  
3.º vice-presidente - André Filipe Cortez Afonso Dias.  
Vogal - Alexandre Henrique Rodrigues Neves.  
Vogal - César Filipe Andrade Moreira.  
Vogal - Joaquim Manuel Tavares da Silva.  
Vogal - Leonardo Luís Olim Pires.  
Vogal - Paulo Sérgio Ferreira Borges do Carmo.  
Vogal - Rui Filipe Silveira Cardoso.

Suplente:

Carlos Manuel Lopes Martins.

#### **TENSIQ - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de de-

zembro de 2021 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - Francisco Figueiredo Violante.

Vice-presidente - Ricardo Pereira Carvalho.

Tesoureiro - Fernando Marques Canas.

Vogal - Luísa Maria Cruz Coutinho.

Vogal - Nuno Jorge Vidigal.

### **Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de de-

zembro de 2021, foi publicada substituição da identidade dos membros da direção do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO eleitos em 10 e 11 de abril de 2019, para o mandato de quatro anos, com inexatidão, pelo que, assim se retifica:

Na página 4236 onde se lê:

«... Presidente - Rui Fernando da Cunha Mendes Riso é substituído por Tânia Maltez Ribeiro...»

Deve ler-se:

«... Presidente - Rui Fernando da Cunha Mendes Riso é substituído por António José Real da Fonseca.

Tesoureiro - António José Real da Fonseca é substituído por Cristina Alexandra Pereira Trony...».

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de dezembro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Automecânica da Murgeira, L.<sup>da</sup> representada pelo Senhor César Luís da Costa Gonçalves.

Vice-presidente - Senhor António Luís Leitão, associado em nome individual.

Vice-presidente - Dom Bilas, Unipessoal, L.<sup>da</sup> representada pelo Senhor Francisco Manuel Afonso de Castro.

#### **Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Alteração**

Na identidade dos membros da direção eleita em 12 de março de 2020, para o mandato de quatro anos com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2020, foi efetuada a seguinte alteração:

Direção:

Presidente - Adriana Ribeiro da Costa - Centro de exames da APEC.

Secretário - Paula Cristina do Castelo Aires Henriques - Centro de exames APEC.

1.º vogal - Paulo Alexandre Rodrigues de Oliveira - Centro de exames da APEC.

2.º vogal - Maria Odete Navalho Frade - Centro de exames da APEC.

Tesoureiro - Ricardo Jorge Pina Vieira - Centro de exames da APEC.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 6 de outubro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 2 de agosto de 2017.

Artigo 15.º

#### **Composição**

1- A CT é composta pelo número máximo de membros de acordo com o previsto no Código de Trabalho.

2- Os membros suplentes da CT, é o mesmo número que o de membros efetivos, permitindo que por cada eleito de cada lista tenha um respetivo suplente da mesma.

3- Na sua primeira reunião, os membros da CT aprovam

o respetivo regulamento interno e elegem o coordenador e o secretariado executivo.

4- O secretário-coordenador é eleito pela CT, na sua primeira reunião, de entre os candidatos que se apresentem ao cargo, por votação secreta.

5- O secretariado executivo é constituído pelo coordenador e por mais 2 elementos eleitos conforme a ordem de eleição pelo método de Hondt da CT. Se algum dos eleitos não poder ou quiser assumir as funções no secretariado, será substituído pelo elemento seguinte da lista pela qual foi eleito.

Registado em 24 de janeiro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 51 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Eleição**

Na eleição da comissão de trabalhadores do Bankinter, SA - Sucursal em Portugal, eleita para o mandato de quatro anos com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2021, foi efetuada a seguinte alteração:

Efetivos:

Alberto Tavares - Lista B.

António G. Sousa - Lista B.

Paulo J. Rodrigues - Lista A.

José Pisco - Lista B.

Ana Gouveia - Lista B.

Helena Santos - Lista A.

Carlos Brígido - Lista B.

Suplentes:

Carolina Pereira - Lista B.

Afonso Pires - Lista A.

Marta Moura - Lista B.

Cláudia Ferreira - Lista B.

Bruno M. Silva - Lista A.

Ricardo Rodrigues - Lista B.

Paulo Drummond - Lista B.

Registado em 24 de janeiro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 51 do livro n.º 2.

### **Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 4 e 5 de janeiro de 2022 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Hugo André Santos Marques.

Luís Filipe Raposeiro Ramos Rodrigues.

Fábio José Coutinho Reis.

Isaque Manuel Sebastião Ribeiro.

Cláudia Patrícia Dias Ferreira.

Suplentes:

Márcio Miguel Pedrosa Vieira.  
Flávio Filipe dos Santos Silva.

Registado em 25 de janeiro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 51 do livro n.º 2.

**Bison Bank, SA (anteriormente denominado  
BANIF - Banco de Investimento, SA) - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores da Bison

Bank, SA eleita em 13 de dezembro de 2021 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Jorge Manuel Macedo Lopes de Carvalho.  
José Carlos Vila Peixoto.  
Rui Joaquim Costa Vitório.

Suplentes:

João Ulisses Bernardo Neves.

Registado em 26 de janeiro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 51 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Banco de Portugal - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação de nova comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de janeiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Banco de Portugal:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, para informar que no dia 9 de março de 2022 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.»

Nome da empresa: Banco de Portugal.  
Morada: Rua do Comércio, 148.

*(Seguem as assinaturas de 124 trabalhadores.)*

#### **MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de janeiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 27 de abril de 2022, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Setúbal, Évora, Beja, e Sines, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA.

Sede: Estrada Ciprestes - Quinta Varzinha, 2900-657 Setúbal.»