

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

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

*Luís Azinheira*, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Depositado em 7 de agosto de 2019, a fl. 105 do livro n.º 12, com o n.º 205/2019, 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 Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.<sup>da</sup> e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra**

### **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 sindicais filiadas na Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, 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 24 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 ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do AC pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativa-

mente 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 contrapropondo.

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 a 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 sala-

riais 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 rege-se 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 reconverter 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 à 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 trinta e cinco 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 inerente 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 semes-

tre 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 ati-

vidade 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 1880 horas nem os 156 dias;

b) Para sobreposição efetiva ou formação são reservados, em média, quatro dias por ano (48 horas);

c) Para substituição de trabalhador que não possa comparecer no respetivo turno, é instituído um «regime de reserva». O número de dias anuais afetos a este regime não pode ser superior a seis (72 horas);

d) 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.

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 os seis dias 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- 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.

4- A afetação ao «regime de reserva» confere ao trabalhador o direito a um pagamento especial de 100 € mensais.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

2- Considera-se também como noturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das 7 horas, 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 tempo gasto nesse transporte é também pago como suplementar, exceto se este 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 20 horas 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 a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % 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 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 traba-

lhadores 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 Na-

cional 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 re-levam 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 estabeleci-

mento 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 preveja 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, 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:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- 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 direito de receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no montante de 8,00 €.

2- Se o período normal de trabalho diário for em regime de turnos de 12 horas, a comparticipação para alimentação será de 12,00 €.

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 de horas diárias x 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 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 00 horas 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 traba-

lhadores 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) 100,00 € por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18 horas de segunda-feira às 18 horas de segunda-feira da semana seguinte;

b) 41,00 € por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas do dia anterior às 8 horas do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;

c) 64,00 € por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de sexta-feira às 8 horas de segunda-feira;

d) 2,50 € 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 in-

conveniente, 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 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias 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 10 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 o 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 profes-

sional 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 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 PTA, 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 300 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 600 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 800 euros para cada trabalhador;

e) Resultado operacional do exercício superior a 10 milhões de euros e até 15 milhões de euros dará direito a um prémio de 1000 euros para cada trabalhador;

f) Resultado operacional do exercício superior a 15 milhões de euros dará direito a um prémio de 1500 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

#### Cláusula 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.

#### Cláusula 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.

#### Cláusula 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.

#### Cláusula 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 preven-

ção 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 reservados.

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 quatro elementos, sendo dois em representação das empresas Indorama Ventures Portugal e dois em representação da COFESINT, 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 deter-

minar 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.

*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 planeamento e compras* - É o(a) trabalhador(a) responsável por garantir que a cadeia de abastecimento, desde as matérias-primas à distribuição do produto final, 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. 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 e SSA)* - 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* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela 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 pela 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 sistemas de controlo e automação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e gestão das atividades de manutenção dos diversos sistemas de controlo e instrumentação relativas a equipamentos, garan-

tindo elevados níveis de eficiência em termos de recursos, prazos, custos e garantindo o cumprimento dos requisitos de segurança, ambiente e qualidade. Zela pelo cumprimento 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.

*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 diretor financeiro 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 cumprimento 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 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 35 categorias profissionais distribuídas por 13 níveis de enquadramento (I a XIII).

Níveis	Categorias profissionais
I	Coordenador de planeamento e compras III Diretor II Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação III
II	Coordenador de planeamento e compras II Diretor I Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação II
III	Supervisor Técnico oficial de contas II
IV	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 planeamento e compras 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	Comprador III Encarregado de armazém II Encarregado de laboratório II Encarregado de produção II Encarregado de segurança, saúde e ambiente (SSA) II Secretário de direção II Técnico administrativo II Técnico de armazém III Técnico de logística III Técnico de produção painel II

VII	Encarregado de ciclo de água II Encarregado de ciclo de energia II Técnico de fiabilidade III Técnico de instrumentação III Técnico de manutenção eletricista III Técnico de manutenção mecânico III
VIII	Encarregado de armazém I Encarregado de ciclo de água I Encarregado de ciclo de energia I Encarregado de laboratório I Encarregado de produção I Encarregado de segurança, saúde e ambiente (SSA) 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 desenho II Técnico de operação exterior II Técnico de planeamento de matérias-primas I Técnico de produção painel 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	Assistente administrativo II Comprador II 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
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 (2019/20/21), 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, corresponderá a dois níveis com a duração de 12 meses cada (podendo a empresa reduzir tal duração, quando assim o en-

tender), durante os quais os trabalhadores auferirão as seguintes retribuições base mensais:

Nível A - 80 % da retribuição do nível salarial mínimo da categoria para que foi contratado;

Nível B - 90 % da retribuição do nível salarial mínimo da categoria para que foi contratado.

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.

## ANEXO III

### Tabela de retribuições base mensais

(Valores em vigor de 1 de julho a 31 de dezembro de 2019)

Níveis de enquadramento	Remuneração base/1.º escalão	Escalões		
		2.º	3.º	4.º
I	3 248,00 €	-----		
II	2 538,00 €	-----		
III	2 335,00 €	2 452,00 €	2 600,00 €	2 795,00 €
IV	2 233,00 €	2 345,00 €	2 486,00 €	2 673,00 €
V	1 827,00 €	1 919,00 €	2 035,00 €	2 188,00 €
VI	1 624,00 €	1 706,00 €	1 809,00 €	1 945,00 €
VII	1 523,00 €	1.600,00 €	1 696,00 €	1 824,00 €
VIII	1 450,00 €	1 523,00 €	1 615,00 €	1 737,00 €
IX	1 320,00 €	1 386,00 €	1 470,00 €	1 581,00 €
X	1 218,00 €	1 279,00 €	1 356,00 €	1 458,00 €
XI	1 117,00 €	1 173,00 €	1 244,00 €	1 338,00 €
XII	1 015,00 €	1 066,00 €	1 130,00 €	1 215,00 €
XIII	711,00 €	747,00 €	792,00 €	852,00 €

**Tabela de retribuições base mensais**

(Valores em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020)

Níveis de enquadramento	Remuneração base/1.º escalão	Escalões		
		2.º	3.º	4.º
I	3 297,00 €	-----		
II	2 577,00 €	-----		
III	2 371,00 €	2 490,00 €	2 640,00 €	2 838,00 €
IV	2 267,00 €	2 381,00 €	2 524,00 €	2 714,00 €
V	1 855,00 €	1 948,00 €	2 065,00 €	2 220,00 €
VI	1 649,00 €	1 732,00 €	1 836,00 €	1 974,00 €
VII	1 546,00 €	1 624,00 €	1 722,00 €	1 852,00 €
VIII	1 472,00 €	1 546,00 €	1 639,00 €	1 762,00 €
IX	1 340,00 €	1 407,00 €	1 492,00 €	1 604,00 €
X	1 237,00 €	1 299,00 €	1 377,00 €	1 481,00 €
XI	1 134,00 €	1 191,00 €	1 263,00 €	1 358,00 €
XII	1 031,00 €	1 083,00 €	1 148,00 €	1 235,00 €
XIII	722,00 €	759,00 €	805,00 €	866,00 €

Nota: Os trabalhadores que integravam os quadros da Indorama a 28 de novembro de 2017 passam ao 2.º escalão salarial, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, desde que tenham obtido avaliação profissional positiva.

**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, 30 de julho de 2019.

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:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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 Delgado*, na qualidade de mandatário.

*Vitor Manuel Louro Caiado Correia*, na qualidade de mandatário.

*André Brito Modesto*, na qualidade de mandatário.

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

Depositado em 8 de agosto de 2019, a fl. 105 do livro n.º 12, com o n.º 208/2019, 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 ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto**

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

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª, adiante designada por ViaPorto, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.