



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global .....	3407
- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global .....	3431
- Acordo de adesão entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro .....	3458
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Constituição da comissão paritária .....	3458

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Eleição ..... 3459

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação dos Comerciantes do Porto - Eleição ..... 3460

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Novo Banco, SA (NB) - Substituição ..... 3461

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

**I – Convocatórias:**

- Cargill II - Nutrição Animal, SA - Convocatória .....	3461
---	------

**II – Eleição de representantes:**

- TEGOPI - Indústria Metalomecânica, SA - Eleição .....	3462
---	------

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global**

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2008, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2010.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito geográfico

O presente contrato coletivo de trabalho vertical (doravante, CCTV) aplica-se em todo o território nacional.

#### Cláusula 2.ª

##### Âmbito pessoal

1- O presente CCTV vincula, por um lado, as empresas representadas pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa que sejam proprietários de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no Continente e ou nas Regiões Autónomas e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2- Em cumprimento do disposto na alínea g) do número

1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (doravante «Código do Trabalho»), as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pelo presente CCTV 1650 trabalhadores ao serviço de 240 empresas.

3- Sempre que neste CCTV se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCTV entra em vigor no 5.º dia posterior ao da respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 30 meses.

2- A tabela salarial constante do anexo II produz efeitos à data da entrada em vigor do presente CCTV.

3- As cláusulas de natureza pecuniária têm a duração de 12 meses, contados da data da sua entrada em vigor.

4- As negociações tendentes à revisão do presente CCTV iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação de resposta ou de contraproposta, nos termos e condições previstos na lei.

5- Tratando-se de revisão global, as negociações terão a duração de 30 meses. Tratando-se de alterações resultantes de mudanças da legislação laboral, as negociações terão a duração máxima de 180 dias.

6- Em caso de denúncia, o CCTV mantém-se em regime de sobrevivência nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO II

### Condições mínimas para admissão e acesso à profissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho quem tenha completado a idade mínima legalmente fixada.

2- Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

3- De acordo com o previsto na lei, não pode ocorrer discriminação no acesso ao emprego em razão, nomeadamente, da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4- No preenchimento de lugares ou vagas, as empresas dão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratados a termo, que se candidatem à vaga aberta ou criada, desde que reúnam as competências requeridas para a vaga.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução efetiva do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

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

3- O período experimental é contabilizado a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade patronal ou frequentadas por determinação desta, na parte em que não excedam metade da duração daquele período.

4- A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 90 dias consecutivos.

5- O período experimental será, contudo, de 180 dias para os trabalhadores que exercem funções de complexidade técnica cuja aptidão não possa ser apurada em menor período de tempo.

6- Havendo acordo podem as partes dispensar o período experimental previsto nos números 4 e 5.

## CAPÍTULO III

### Categorias e funções

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo IV.

2- As funções específicas de cada profissão, enquadramento em categorias, carreira profissional e acesso encontram-se enumerados e definidos no anexo IV.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Evolução profissional/Avaliação de desempenho

A presente matéria encontra-se tratada no anexo II.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Funções de direção, chefia e coordenação

1- Para o exercício de funções de direção, chefia e coordenação, a entidade patronal deve divulgar junto dos trabalhadores da empresa os requisitos necessários para o exercício das mesmas, com a finalidade de averiguar a disponibilidade e interesse dos trabalhadores na assunção do cargo, bem como, em caso de se verificar igualdade de capacidades de candidatos, dar prioridade aos trabalhadores da empresa na escolha para a função.

2- Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia, ou equiparados, os trabalhadores venham a receber

acima da retribuição efetiva que antes auferiam, no mínimo igual a 10 % desse valor.

3- Quando por imperativo de horário seja conferida a responsabilidade de dirigir ou coordenar a outro trabalhador, que não seja o titular da função, ser-lhe-á atribuído, quando exista, o subsídio de função em aplicação na empresa para a categoria profissional.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratação em comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de diretor, subdiretor ou diretor-adjunto, ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, mediante acordo escrito que deve conter:

a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão;

e) O prazo previsível de exercício da função, condições de renovação e cessação.

2- O trabalhador ou a entidade patronal podem pôr termo à comissão de serviço, mediante o aviso prévio previsto na lei, conferindo ao trabalhador o direito a uma compensação pecuniária, nos casos e montante previstos na lei.

## CAPÍTULO IV

### Cessação e suspensão do contrato de trabalho e transmissão do título

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- A cessação do contrato individual de trabalho obedece ao disposto na lei e no presente CCTV.

2- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

3- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

4- As situações previstas no número anterior serão apreciadas nos termos da lei em vigor.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por doença ou acidente, exercício de cargo oficial por nomeação ou eleição ou por outros factos que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições que assegurem benefícios complementares da Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para efeitos de antiguidade, nos termos da lei.

3- O trabalhador deve apresentar-se para retomar a atividade no dia imediato ao da cessação do impedimento, devendo solicitar à entidade patronal, de forma expressa e fundamentada, qualquer dilação desta data, a qual deve ser expressamente aceite.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração em prática nas empresas, o período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Definição e alteração do horário de trabalho

1- Nos termos e dentro dos limites da lei e deste CCTV, compete à empresa a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

2- O período de trabalho é independente do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- Pode haver diferentes modalidades de horário, com desfazamento das horas de início e termo dos períodos de trabalho.

4- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles poderá exceder 5 horas consecutivas, sendo obrigatoriamente separados por um intervalo de descanso, com a duração mínima de 30 minutos e máxima de 2 horas.

5- Pode haver modalidades de horário de trabalho com jornada contínua, caso em que a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por um único período de trabalho consecutivo desde que não seja superior a 7 horas e meia, sem prejuízo de uma interrupção, pelo menos de 30 minutos, durante o qual o trabalhador deve permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade, considerando-se, por isso, tal inter-

rupção como tempo de trabalho.

6- Na falta de acordo compete à entidade patronal definir o horário de trabalho.

7- O horário de trabalho deverá ser afixado na empresa com a antecedência mínima de sete dias.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Trabalho a tempo parcial**

O regime do trabalho a tempo parcial segue o disposto na lei, devendo a percentagem do período normal de trabalho semanal permitir, sempre que possível, a redução de um dia completo de trabalho em cada semana.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horários de trabalho os trabalhadores cujo exercício das funções o justifique.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador.

3- Nos casos em que a isenção de horário de trabalho tenha sido acordada na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, e sem restrição do alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial não inferior a 25 % da respetiva retribuição base mensal.

4- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial de 10 % da respetiva retribuição base mensal.

5- Qualquer regime de isenção de horário de trabalho acordado em modalidade diferente das previstas nesta cláusula manter-se-á em vigor até que seja denunciado por uma das partes.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

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

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

3- O pagamento de trabalho suplementar é exigível pelo trabalhador quando determinado expressamente pela respetiva hierarquia, devendo ser tal trabalho suplementar ratificado posteriormente, no prazo de 24 horas pela hierarquia, quando não for possível obter expressamente e previamente o seu acordo.

4- Não se considera suplementar o trabalho legalmente excluído dessa noção, incluindo o prestado pelos trabalhadores aos sábados, domingos e feriados, quando estes constituam dias normais de trabalho de acordo com o previsto no respetivo mapa de horário de trabalho e desde que assegurado o direito ao descanso semanal, por se tratar de atividade ca-

racterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção.

5- Para efeitos do disposto no número 2, são considerados motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada e a prestação de assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar nas situações previstas na lei, bem como, o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais, assim como a frequência de ações de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

6- Nos casos em que o trabalho suplementar seja prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, as situações previstas, nomeadamente, falta à ação de formação ou ao curso frequentado ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante, exceto nos dias de realização de prova escolar, apenas são considerados motivos atendíveis quando a falta implicar um prejuízo desproporcionado em função da razão determinante da realização do trabalho suplementar, devendo a entidade patronal fornecer, por escrito, ao trabalhador a fundamentação da recusa do motivo invocado.

7- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites previstos na lei, sendo o limite anual fixado em 150 horas para as grandes e médias empresas e de 175 horas para as pequenas e microempresas.

8- A remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

a) A prestação de trabalho suplementar em prolongamento ou antecipação do período normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

b) O trabalho suplementar prestado em dias de descanso e em dias feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida de 200 %.

c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Descanso semanal**

1- Os dias de descanso semanal complementar e obrigatório são respetivamente, o sábado e o domingo, com exceção das empresas que laborem em laboração contínua.

2- Em caso de necessidade por parte da entidade patronal, devidamente comprovada para além do previsto no número anterior e mediante acordo do trabalhador, podem os dias de descanso semanal ser observados em dias diferentes dos previstos no número anterior.

3- Nos casos previstos no número anterior deve garantir-se que, pelo menos de cinco em cinco semanas, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório coincidem, respetivamente, com o sábado e o domingo.

**CAPÍTULO VI**

**Feriados, férias e faltas**



Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- Consideram-se feriados obrigatórios:

1 de janeiro;  
Terça-Feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de abril;  
1 de maio;  
Corpo de Deus;  
10 de junho;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;  
1, 8 e 25 de dezembro;  
Feriado municipal da localidade.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa ou com significado para a confissão religiosa do trabalhador.

3- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 22 dias úteis. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses de execução do contrato.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, com exceção dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, consultando as estruturas representativas referidas na lei.

6- A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7- As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que as mesmas sejam gozadas em períodos interpolados.

8- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado, em local bem visível, nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano e continuar afixado entre esta data e

31 de outubro.

9- As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, que estejam ao serviço da mesma empresa e abrangidos pelo presente CCTV, o gozo simultâneo das respetivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

10- Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

11- Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

12- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

13- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, a menos que as partes acordem de forma diferente.

14- 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, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

15- Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte.

16- A prova da situação de doença poderá ser feita por certificado de incapacidade temporária e no caso de força maior, por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Faltas**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a sua atividade durante o período normal de trabalho diário a que se encontra obrigado.

2- Nos casos de ausência injustificada do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que se encontra obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São faltas justificadas:

a) As que por lei sejam como tal consideradas;

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

c) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento dos deveres legais, nomeadamente, quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar, desde que esses factos sejam devidamente comprovados;

d) As dadas por falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogros, filhos, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados durante cinco dias;

e) As dadas por falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respetivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes afins na linha reta, durante dois dias;

f) As dadas por falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;

g) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

i) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;

j) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

k) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

l) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

m) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;

n) As resultantes de impossibilidade do trabalhador se apresentar pontualmente no local de trabalho por motivo de greves nos transportes, cuja duração impossibilite o cumprimento do horário de trabalho e desde que não estejam disponíveis quaisquer outros transportes públicos coletivos que sirvam aquele percurso;

o) As dadas por doação de sangue, conforme previsto no artigo 7.º da Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto e limitadas ao tempo necessário para a dádiva de sangue ou pelo período devidamente justificado pelo médico quando a situação clínica assim o exija acrescido do tempo para a deslocação para o local de trabalho;

p) As dadas por necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior desde que esta não se possa efetuar fora das horas normais de trabalho e que sempre que possível tenha sido comunicada à entidade patronal na data da marcação da consulta ou qualquer alteração superveniente.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, com as ressalvas das que constam das alíneas seguintes e que determinam a perda de retribuição.

a) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores ou representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, para além das que correspondam ao respetivo crédito de horas, quando motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções e nos termos previstos no Código do Trabalho ou na legislação que o regulamenta, comprometendo-se, no entanto, a empresa a facilitar a atuação dos trabalhadores eleitos para aquelas estruturas sempre que o exercício das referidas funções obrigue a exceder o crédito de horas;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto por seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Direitos, deveres e garantias

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Garantias do trabalhador

1- Para além do previsto na lei, é vedado à entidade patronal:

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

b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e neste CCTV de forma a que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional para o trabalhador;

c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e neste CCTV, a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato.

2- Quando o trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, o trabalhador tem direito a:

a)

i) Manutenção da contagem de tempo de serviço;

ii) As regalias sociais equivalentes;

iii) A categoria profissional equivalente.

b) Havendo dúvida quanto à equivalência das regalias sociais ou da categoria profissional, o trabalhador tem direito a acionar uma comissão de equivalências, composta por dois representantes dos trabalhadores e dois representantes da en-

tidade patronal, que funcionará de acordo com regulamento próprio.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, e para o desenvolvimento do nascituro sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei sobre esta matéria.

2- A trabalhadora grávida tem direito à dispensa do trabalho sempre que não seja possível comparecer a consulta pré-natal e de preparação para o parto fora do horário do trabalho, pelo tempo e número de vezes necessárias, desde que devidamente comprovadas, sem perda de retribuição.

3- O futuro pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a futura mãe às consultas pré-natais, sem perda de retribuição.

4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo de a mãe obrigatoriamente gozar as 6 semanas de licença a seguir ao parto.

5- A mãe pode gozar até 30 dias de licença parental inicial antes do parto.

6- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias a seguir ao nascimento, tendo direito a mais 10 dias úteis de licença, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

7- A mãe que amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

8- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

9- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade patronal sem perda de retribuição.

10- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doente crónico que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- Sem prejuízo dos atos relativos ao trabalho de menores legalmente previstos, a entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2- É vedada aos menores a prestação de trabalho noturno,

excetuando os casos em que este se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenham um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução diária até uma hora, no respetivo horário de trabalho, nos dias de aulas e de acordo com as necessidades do horário escolar praticado.

2- A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3- O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, no fim de cada ano letivo.

4- Para usufruir dos direitos estabelecidos na presente cláusula, o trabalhador-estudante deverá concluir com aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada ou impedimento prolongado.

5- O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos ou três interpolados perde definitivamente o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução do horário de trabalho.

6- O trabalhador-estudante que utilize abusivamente para fins que não se prendam com os estudos, a flexibilidade de horário de trabalho específico e a sua redução sem perda de retribuição, terá os seus direitos suspensos até ao final do ano letivo, cessando definitivamente tais direitos em caso de reincidência.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador, para além dos previstos na lei, os seguintes:

a) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios nem exercendo em favor de terceiros as funções compreendidas no contrato de trabalho, salvo autorização escrita da empresa;

b) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto na lei e no presente CCTV, nem prejudique os direitos e regalias do trabalhador;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e cumprir o horário de trabalho;

d) Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenha sido convocado;

e) Nas suas relações de trabalho em geral, observar a urba-

nidade e probidade nomeadamente com os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho;

f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho designadamente comparecendo aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;

g) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes;

h) Não utilizar, sem autorização, em quaisquer sítios, blogs, redes sociais ou plataformas digitais, informação recolhida no âmbito de trabalhos de que tenha sido incumbido pelos seus superiores hierárquicos;

i) Não utilizar o endereço do correio eletrónico disponibilizado pela entidade patronal para contactos alheios à sua atividade para a empresa, nomeadamente para obtenção de informação destinada a conteúdos a publicar em sítios, blogs ou plataformas digitais que possam gerar confusão com a atribuição da sua autoria à empresa.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1- Para além do previsto na lei, a entidade patronal deve:

a) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, em conformidade com as leis aplicáveis e o disposto neste CCTV, designadamente no que se refere a normas de saúde e segurança no trabalho e aos meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhe forem confiadas;

b) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizado pelo trabalhador, e fazer entrega das respetivas importâncias ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;

c) Enviar ao sindicato, quando solicitada por escrito, cópia do relatório único apresentado anualmente, garantindo o cumprimento do disposto do regime de proteção de dados, estipulado na lei;

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

e) Incluir, de forma atualizada, em regulamento interno ou em orientação escrita, seja qual for a sua modalidade desde que acessível a todos os trabalhadores, os procedimentos considerados indispensáveis ao cumprimento das normas sobre tratamento e proteção de dados pessoais;

f) Garantir que os automóveis pertencentes à empresa, utilizados em serviço, devem dispor de seguro que garanta a cobertura de todos os danos sofridos pelos ocupantes.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

1- Entende-se por:

a) *Retribuição base* - a correspondente à atividade de trabalhadores no período normal de trabalho e que lhe tinha sido definida em conformidade com o previsto no anexo relativo a retribuição para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;

b) *Retribuição mensal* - a correspondente à retribuição mensal ilíquida a que o trabalhador tem direito, compreendendo a retribuição base e todas as prestações que, sendo devidas mensalmente e com carácter de permanência, sejam consideradas retribuição.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A remuneração base;

b) Os subsídios de função porventura atribuídos;

c) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imposição da lei ou deste CCTV.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária e pagamento

1- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

Sendo:

*Rm* o valor da retribuição mensal base; e *n* o número de horas semanais correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

2- As prestações que integram a retribuição mensal devem ser pagas e postas efetivamente à disposição dos trabalhadores até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno

1- A retribuição efetiva do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2- Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos noturnos, a retribuição mensal efetiva, férias e respetivo subsídio de férias será calculada de acordo com o estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

a) Os trabalhadores que estejam ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCTV, têm direito às diuturnidades vencidas sendo integradas no salário base.



b) As diuturnidades vincendas à data de entrada em vigor do presente CCTV serão integradas no salário base à data do seu vencimento.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % da sua retribuição constante do anexo II.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição no caso de substituição temporária

1- O trabalhador que exerça funções em substituição, a que se refere o número 1 do artigo 267.º do CT (Código do Trabalho), ainda que a título acessório, tem direito à retribuição mais elevada em prática na empresa para o trabalhador substituído.

2- A substituição a que se refere o número anterior não poderá durar mais de seis meses em cada ano.

3- O disposto na presente cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual a essa retribuição, que igualmente deve ser paga antes do início do período de férias.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e podendo ser pago proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

4- A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos do número 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>, não implica redução no correspondente subsídio.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

Sem prejuízo de retribuições mais elevadas em aplicação nas empresas, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito às retribuições base mínimas constantes da tabela do anexo II.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deverá ser pago, de preferência, juntamente com a retribuição do mês de novembro, e nunca depois do dia 7 de dezembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de

serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a um subsídio diário de refeição no montante mínimo de 5,95 euros.

2- O subsídio é atribuído por dia de prestação normal e efetiva de serviço em todo o período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho a realizada num raio superior a 30 km de distância por período limitado.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3- O regime das deslocações em serviço poderá ser estabelecido em regulamento interno da empresa, que não pode fixar condições que determinem tratamento menos favorável para o trabalhador do que o constante dos números seguintes.

4- As despesas com transportes e comunicações referentes às deslocações em serviço referidas no número um, desde que justificadas e devidamente comprovadas, serão integralmente pagas pela entidade patronal.

5- Para suportar os encargos com alimentação e alojamento, as partes podem optar por uma ajuda de custo diária, de valor nunca inferior ao valor máximo não tributável.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

1- Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os trabalhadores, para trabalhos específicos de que sejam encarregados, aceitar a utilização de viatura própria.

2- Nos serviços referidos no número 1, o trabalhador tem direito a, por cada quilómetro percorrido, auferir a importância de 0,36 €, sendo este valor ajustado anualmente de acordo com o determinado pelo Orçamento de Estado nos anos subsequentes.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre o traba-

lhador, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela entidade patronal como por superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecido e respeitadas as disposições decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Conceito de infração disciplinar**

Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador que, no decurso da sua atividade profissional, por acção ou omissão, viole deveres previstos na lei ou neste CCTV.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Sanções disciplinares**

1- No exercício do poder disciplinar, a entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias, com salvaguarda do previsto no número 5 do artigo 238.º do Código do Trabalho;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

3- A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 15 dias úteis, e em cada ano civil, um total de 45 dias.

4- Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a realizar trabalho suplementar em dia normal de trabalho desde que a comunicação para a sua realização, seja inferior a 3 horas em dia normal trabalho e 24 horas em dia de descanso semanal ou feriado, salvo situação de força maior devidamente fundamentada;
- b) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- c) Se recusar a cumprir ordens, a que, nos termos da lei e deste CCTV, não devesse obediência;
- d) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- f) Ter transmitido ao sindicato e às entidades reguladoras informações respeitantes a incumprimento das leis de trabalho ou deste CCTV;

g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Procedimento disciplinar e prescrição**

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela entidade patronal, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade patronal pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Exercício do poder disciplinar**

1- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar escrito, cuja tramitação obrigatória consta das cláusulas seguintes, sem prejuízo do disposto na lei relativamente ao processo disciplinar com intenção de despedimento.

2- A aplicação da sanção de repreensão simples não está sujeita à aplicação do disposto no número anterior, sem prejuízo de não poder ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Inquérito prévio**

1- Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, desde que ocorra nos 20 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 20 dias após a conclusão do mesmo.

2- Sempre que não se mostrem suficientemente identificados, quer as características da eventual infração quer o presumível infrator, e caso a entidade patronal o entenda, o processo disciplinar é precedido de inquérito, tendente à determinação dos factos e agentes.

3- As declarações ou depoimentos são reduzidos a auto e assinados ou apenas sumariamente anotados, consoante o instrutor entender mais conveniente.

4- O inquérito prévio deve ser conduzido de forma diligente, não mediando mais de 20 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Nota de culpa**

1- No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a entidade patronal comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data, a entidade patronal remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva de trabalhador**

1- Com a notificação da nota de culpa, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador, nos termos da lei, sem perda da retribuição ou qualquer outra prestação pecuniária regular a que o trabalhador teria direito, se estivesse efetivamente ao serviço, caso a sua presença na empresa se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que a entidade patronal justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Resposta à nota de culpa**

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Instrução**

1- A entidade patronal, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2- A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

3- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

4- Após a conclusão das diligências probatórias, a entidade

de patronal apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5- Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador pode comunicar à entidade patronal, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1- Recebidos os pareceres referidos no número 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

4- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

5- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical.

6- A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares.

## CAPÍTULO X

### **Formação profissional**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Objetivos da formação profissional**

São objetivos da formação profissional:

- Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- Promover a qualificação ou reconversão profissional de

trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo de pessoas com deficiência ou incapacidade.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Formação contínua**

1- No âmbito da formação contínua, a entidade patronal deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- A entidade patronal deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera a entidade patronal, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1- As horas de formação previstas no número 2 do ponto anterior (B), que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias, no âmbito da sua atividade.

4- Para pagamento do custo da formação, previsto no número anterior, é estabelecido um subsídio, no valor correspondente à retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Conteúdo da formação contínua**

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela entidade patronal, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o número 3 do ponto anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Arquivos para fins culturais e profissionais**

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão, em qualquer suporte, aos sindicatos signatários e à federação dos sindicatos do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino ao respetivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.



As utilizações e armazenamento dos conteúdos das publicações enviadas deverá ser feito com respeito da reserva dos direitos de autor e não dispensa a obtenção de licenças adequadas.

## CAPÍTULO XI

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- É assegurado ao trabalhador o pagamento integral da retribuição mensal efectiva que lhe seja devida, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontra afastado do serviço em virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

3- A entidade patronal obriga-se a participar à entidade seguradora a ocorrência dos acidentes de trabalho, nos termos estabelecidos na apólice, com as consequências previstas na lei aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.º mês

1- As empresas obrigam-se a manter no âmbito do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares assegurados pelas instituições de Segurança Social, fixados por convenção coletiva de trabalho anterior a dezembro de 1979.

2- A empresa obriga-se a manter atualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respetiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Prevenção da segurança e saúde no trabalho

Sem prejuízo da legislação em vigor relativa à saúde e segurança no trabalho, esta matéria encontra-se tratada no anexo I a este CCTV.

## CAPÍTULO XII

### Norma revogatória

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Revogação da convenção anterior

1- Com a entrada em vigor do presente CCT, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogadas a anterior convenção coletiva, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2008 e a revisão salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2010.

2- Não pode, porém, a entidade patronal diminuir a retribuição mensal dos trabalhadores, tal como prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>, nem resultar baixa de categoria equivalente.

### Disposições finais e transitórias

As diuturnidades vencidas e vincendas que, não tendo sido especificadas no recibo de vencimento, foram incluídas no salário base em data anterior à da publicação do presente CCTV, aquando do seu vencimento consideram-se as mesmas satisfeitas.

## ANEXO I

### Regulamento de segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

As empresas obrigam-se a instalar os trabalhadores nas melhores condições de segurança, higiene e conforto possíveis, tendo em vista a defesa da saúde dos trabalhadores, condição essencial para o bom funcionamento das empresas, observando as pertinentes normas legais e regulamentares.

#### Artigo 2.º

##### Acessos e saídas de emergência

1- Devem ser asseguradas saídas que permitam a evacuação total do local de trabalho e dos edifícios, em segurança.

2- As saídas e circuitos de evacuação devem estar devidamente assinalados com dísticos específicos e dotados de fonte autónoma de energia.

3- As portas de emergência não podem ser de correr, nem rotativas, nem estar fechadas à chave e/ou obstruídas, devendo abrir sempre para o exterior de forma rápida e facilmente acessível a qualquer pessoa.

4- As empresas devem promover regularmente e, no mínimo, em cada três anos, um exercício de evacuação de emergência.

#### Artigo 3.º

##### Limpeza

A limpeza das instalações da empresa deve ser feita, sempre que possível, fora das horas normais de trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Instalações sanitárias

1- Nas instalações da empresa devem, sempre que possível, existir instalações sanitárias separadas por sexo.

2- O número de cabinas deve ser proporcional ao número de trabalhadores, na relação de uma por cada 20 pessoas a trabalhar simultaneamente.

3- Os lavatórios devem estar abastecidos com sabonete líquido em recipiente adequado e toalhas de uso único.

4- A empresa assegura a manutenção das instalações sanitárias em adequadas condições de higiene e limpeza.

## Artigo 5.º

### Primeiros socorros

1- Nas instalações de cada empresa existirá um estojo completo de primeiros socorros, sendo obrigatória a sua manutenção regular, designadamente quanto à verificação da existência e do estado dos seus componentes e reposição de produtos em falta ou fora de prazo.

2- A empresa deve proporcionar cursos de primeiros socorros ou de aperfeiçoamento aos trabalhadores que nisso manifestarem interesse, desde que não excedam 10 % do total e a todos os trabalhadores responsáveis pelos primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação.

3- As condições indicadas no número 1 devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa.

## Artigo 6.º

### Automóveis

1- A empresa obriga-se a manter os automóveis destinados ao transporte dos trabalhadores em serviço em bom estado de conservação e higiene e sujeito a manutenção adequada.

2- Em cada viatura devem existir os acessórios e utensílios de emergência legalmente exigíveis.

## Artigo 7.º

### Descanso em deslocações

Aos motoristas de viaturas em serviço é assegurado o direito a descansar uma noite nas deslocações que impliquem distâncias superiores a 600 quilómetros e 300 quilómetros de distância do local de residência do trabalhador, salvo condições excepcionais devidamente comprovadas pela empresa.

## Artigo 8.º

### Cenários de risco

1- A empresa deve proporcionar cursos de sobrevivência em cenários de conflito e catástrofe.

2- Nenhum trabalhador poderá ser enviado para zonas de catástrofe e de conflito sem possuir comprovadamente aptidão e formação adequadas, não devendo a sua permanência ultrapassar o tempo mínimo necessário.

## Artigo 9.º

### Equipamento individual

1- Quando o risco não puder ser eliminado na fonte, através de medidas de protecção colectiva, devem ser usados equipamentos individuais de protecção.

## Artigo 10.º

### Seguros

A empresa obriga-se a fazer o seguro de acidentes de trabalho, pelo total da respectiva retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e Natal, de forma a proteger os trabalhadores ao seu serviço.

## Artigo 11.º

### Prevenção de doenças profissionais

1- Além dos cuidados e exames regulares previstos na legislação em vigor, a empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores os seguintes:

- a) Acuidade visual;
- b) Acuidade auditiva;
- c) Esqueleto e músculos.

2- A empresa terá em conta os dados estatísticos dos exames indicados no número anterior e dos obrigatórios por lei, bem como as recomendações médicas, na adopção de medidas de prevenção e correcção aplicáveis às suas instalações, designadamente em termos de iluminação e equipamentos informáticos, fontes de ruído e ergonomia dos equipamentos e mobiliário.

## Artigo 12.º

### Fiscalização e avaliação

Sem prejuízo das atribuições e competências de outras estruturas, os delegados sindicais têm direito a fiscalizar a observância do presente regulamento, solicitando:

- a) As informações técnicas, objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados nem contendo quaisquer elementos identificativos de trabalhadores;
- b) ) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

## Artigo 13.º

### Formação e informação

1- A empresa deve promover a formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores e seus representantes, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho, bem como os riscos profissionais e ambientais dos trabalhadores.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia.

3- As faltas dadas para a frequência de cursos e acções de formação serão justificadas e não determinam a perda de retribuição.

## ANEXO II

### Tabela salarial, enquadramento e progressão

#### A - Tabela salarial mínima aplicável

Sem prejuízo de valores mais elevados em aplicação nas

empresas, a tabela salarial mínima aplicável é a seguinte:

Categorias	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3
Técnico superior	745,00 €	775,00 €	805,00 €
Técnico especialista	670,00 €	690,00 €	710,00 €
Técnico assistente	634,00 €	641,00 €	648,00 €
Administrativo/Operacional	616,00 €	621,00 €	626,00 €
Trabalhador serviços gerais	601,00 €	606,00 €	611,00 €

**B - Enquadramento**

1- Os trabalhadores que à data da publicação do presente CCTV já se encontrem ao serviço da empresa e estejam enquadrados na tabela A ou na tabela B da convenção anterior são enquadrados da seguinte forma:

- i) No escalão 1 se tiverem menos de cinco anos de antiguidade ao serviço da empresa;
- ii) No escalão 2 se tiverem menos de dez anos de antiguidade ao serviço da empresa;
- iii) No escalão 3 se tiverem dez ou mais anos de antiguidade ao serviço da empresa.

Os trabalhadores admitidos após a publicação do presente CCTV, serão enquadrados de acordo com as funções contratadas.

2- Do novo enquadramento referido no número anterior não pode resultar, como previsto na cláusula 30.<sup>a</sup> e 64.<sup>a</sup>, diminuição da retribuição, nem resultar baixa de categoria equivalente.

Quando se verificar que da aplicação do previsto no número anterior resulta um aumento da retribuição base superior a 3 %, a diferença devida pela integração na nova categoria e escalão, para além dos 3 %, será regularizada como segue:

- a) Em cada um dos anos seguintes e num período máximo de 24 meses a contar da entrada em vigor do presente CCTV, caso se trate de empresa à qual se aplicava a tabela «A» da convenção ora revista.
- b) Em cada um dos anos seguintes mediante o pagamento de uma atualização que não pode ser inferior a 2 % da retribuição para a categoria e escalão em que o trabalhador estiver colocado, caso se trate de empresa à qual se aplicava a tabela «B» da convenção ora revista.

3- Sem prejuízo da revisão salarial anual, sempre que se verifique atualização do valor da Retribuição Mínima Mensal (Salário Mínimo Nacional), os salários que se encontrem abaixo na tabela salarial mínima com valor inferior àquele, serão automaticamente atualizados, com aplicação do novo valor aos trabalhadores dos serviços gerais, escalão 1 e a diferenciação entre cada escalão e cada nível de enquadramento será, no mínimo, de 5 euros.

**C - Progressão**

A progressão na carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV obedece ao disposto nos números seguintes:

- 1- Quando as empresas implementem um sistema de ava-

liação de desempenho, quando os trabalhadores obtenham classificações de Suficiente, Bom ou Muito Bom, tais resultados devem ser considerados para beneficiar os trabalhadores no sistema de progressão.

2- Da decisão cabe recurso, nos termos definidos nas normas internas sobre avaliação de desempenho, ou, na falta de definição, para o responsável máximo da empresa ou para quem ele mandar.

3- A avaliação do desempenho deve ter lugar anualmente, durante o primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita, podendo o empregador fixar prazo diferente que não exceda o primeiro semestre de cada ano, e é obrigatória relativamente aos trabalhadores com mais de 12 meses de antiguidade, que tenham prestado serviço efetivo durante seis meses do ano imediatamente anterior.

4- A avaliação do desempenho atenderá à aquisição de competências técnicas e aos elementos comportamentais, devendo o respetivo processo assegurar ao trabalhador os direitos de audiência e de recurso.

5- É considerada inexistente a avaliação, quando:

- a) Não conste de processo escrito;
- b) Não tenha sido assegurado ao trabalhador o direito de audiência ou de recurso hierárquico.

6- Às classificações referidas no número 1, correspondem, em cada ano, as seguintes pontuações:

- a) Muito Bom: 100 pontos;
- b) Bom: 75 pontos;
- c) Suficiente: 60 pontos.

7- Nos casos em que a empresa não implemente um sistema de avaliação de desempenho ou que o trabalhador não seja avaliado por razões imputáveis à entidade patronal, é atribuída ao trabalhador a pontuação correspondente à classificação de Muito Bom.

8- O trabalhador progride para o escalão seguinte da tabela salarial quando obtiver a soma de pontuação igual ou superior a 300 pontos.

9- Quando o trabalhador obtenha pontuação superior a 300 pontos, o remanescente é tido em conta para efeitos da progressão seguinte.

**ANEXO III**

**CAPÍTULO I**

**Exercício da atividade sindical na empresa**

**Artigo 1.º**

**(Exercício do direito sindical - Princípio geral)**

A entidade patronal não deve interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

**Artigo 2.º**

**(Comunicação à empresa)**

1- O sindicato comunica à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados,

por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

### Artigo 3.º

#### (Organização sindical na empresa)

1- A organização sindical da empresa é constituída por:

a) Delegados sindicais - são os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, em escrutínio direto e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;

b) Comissão sindical da empresa - é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa;

c) Comissão intersindical da empresa - é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

2- Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais existem para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respetiva, nomeadamente, pelo que têm direito a:

a) Circular em todas as secções da empresa, no desempenho das suas funções;

b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;

c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;

d) Acompanhar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche, ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Analisar previamente, ouvindo os trabalhadores, quaisquer alterações ao horário de trabalho, organização de horas extraordinárias ou mudanças de turnos;

f) Ouvir os trabalhadores sobre qualquer hipótese de alteração do seu local de trabalho ou funções, temporária ou definitiva, sem o que a alteração não poderá ter lugar;

g) Acompanhar o cumprimento da regulamentação do trabalho.

### Artigo 4.º

#### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, elementos das comissões sindicais, intersindicais, e de trabalhadores exercem normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 6 dias por mês para o exercício das suas funções.

3- Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de 8 horas mensais, quer faça parte ou não da comissão intersindical.

4- As faltas previstas nos números 2 e 3 não implicam a perda de remuneração e não afetarão as férias anuais e respetivo subsídio ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço.

5- Para além dos limites referidos no presente artigo, os membros das direções das associações poderão faltar, justificadamente, para a prática de atos necessários e inadiáveis ao desempenho das suas funções com perda de remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a direção sindical interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem, sendo o documento comprovativo apresentado dentro dos 5 dias imediatos ao início da ocorrência.

7- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2 do presente artigo, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente: sindicato, união, federação e confederação.

### Artigo 5.º

#### (Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição, a título permanente, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical, ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, sempre que se trate de empresas com 150 ou mais trabalhadores;

b) Pôr à disposição, sempre que lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, sempre que se trate de empresas com menos de 150 trabalhadores;

c) Permitir que a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais afixem, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;

d) Permitir a entrada dos membros da direção dos sindicatos nas delegações da empresa sempre que no exercício das suas funções, o solicitem com 6 horas de antecedência e com indicação do assunto a tratar.

### Artigo 6.º

#### (Reuniões das comissões intersindicais e sindical ou delegados sindicais)

As comissões intersindicais e sindicais ou os delegados sindicais podem reunir uma vez por mês com a entidade patronal ou com quem a represente sem perda de retribuição, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

Artigo 7.º

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respetivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito, a solicitação de qualquer delas.

Artigo 8.º

(Assembleia ou plenário de trabalhadores)

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

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- Com vista à realização das reuniões previstas nos números anteriores, a entidade patronal deve proceder em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 420.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 9.º

(Nomeação de delegados sindicais)

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos dos trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.

2- Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto directo e secreto, os membros das comissões de trabalhadores.

3- Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

4- Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

- 5- Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
  - b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
  - c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
  - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
  - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em níveis de qualificação e definições de funções

Técnico superior:
Analista de sistemas
Caixeiro - Encarregado
Inspetor de vendas
Programador
Técnico de contas
Técnico de computadores
Técnico de eletrónica
Tesoureiro

Técnico especialista:
Caixeiro
Cortador de guilhotina
Desenhador
Desenhador de arte finalista
Desenhador maquetista
Documentalista
Encadernador
Escriturário
Escriturário de secretaria de redação
Fotógrafo de laboratório
Fotógrafo-litógrafo
Impressor litografo
Maquetista



Montador litógrafo
Oficial de conservação qualificado
Operador de computador
Operador de máquinas de encadernação e acabamentos
Operador de telecomunicações
Orçamentista
Revisor principal
Secretário de administração/direção
Teclista
Técnico de contabilidade
Técnico de publicidade
Tradutor
Transportador de litógrafo

Técnico assistente:
Arquivista
Caixa
Catalogador
Cobrador
Correspondente em línguas estrangeiras
Delegado de publicidade
Fiel de armazém
Motorista de ligeiros
Operador de registo de dados
Paginador
Prospetor de vendas
Revisor

Administrativo/Operacional:
Ajudante de motorista
Contínuo
Estafeta
Expedidor-distribuidor
Porteiro
Rececionista

Trabalhadores dos serviços gerais:
Empregado de limpeza

### Definição de funções

Técnico superior:

*Analista de sistema* - Compreende as tarefas e funções do analista de sistemas que consistem, particularmente, em:

- Contactar com utilizadores para formular os requisitos pretendidos e com gestores para assegurar o acordo nos princípios do sistema;
- Identificar e analisar o processo do negócio e práticas de trabalho;
- Identificar e avaliar a ineficiência e aconselhar sobre boas práticas, funcionalidade e comportamento do sistema;
- Conceber, adaptar e implementar planos de teste ao sistema;
- Desenvolver especificações funcionais a utilizar por quem desenvolve o sistema;
- Expandir ou modificar o sistema, coordenar e ligar os sistemas de computador dentro de uma organização.

*Caixeiro - Encarregado* - Compreende as tarefas e funções do encarregado de loja (estabelecimento) que consistem, particularmente, em:

- Planear e preparar horários de trabalho e afectar trabalhadores a tarefas específicas;
- Instruir os vendedores sobre os procedimentos de venda;
- Assegurar que os clientes são prontamente atendidos;
- Analisar bens devolvidos e decidir em conformidade;
- Elaborar inventário dos bens e determinar a sua reposição;
- Assegurar que os preços dos bens estão marcados correctamente;
- Assegurar que as normas de segurança são cumpridas.

*Inspetor de vendas* - É o trabalhador que, supervisionando o trabalho dos prospetores de vendas, contacta clientes e agentes e recebe as reclamações dos mesmos.

*Programador* - Compreende as tarefas e funções do programador de software que consistem, particularmente, em:

- Pesquisar, analisar e avaliar os requisitos para software de aplicações e sistemas operativos;
- Pesquisar, conceber e desenvolver software para sistemas de computadores;
- Concertar com a equipa de engenheiros para avaliar a interface entre equipamentos (hardware) e programas informáticos (software);
- Desenvolver e coordenar procedimentos de teste e validação de programas informáticos;
- Coordenar a programação de software e o desenvolvimento de documentação;
- Avaliar, desenvolver e actualizar a documentação de sistemas operativos, ambientes de comunicação e software de aplicações.

*Técnico de contas* - Compreende as tarefas e funções do contabilista, auditor, revisor de contas e similares que consistem, particularmente, em:

- Planear, organizar e supervisionar sistemas de informação contabilística;
- Analisar registos contabilísticos e assegurar a sua consistência com as normas contabilísticas;
- Aconselhar, planear e implementar políticas e sistemas contabilísticos, orçamentais e de controlo;
- Preparar demonstrações financeiras, declarações fiscais, dar aconselhamento fiscal e apoiar reclamações junto das entidades fiscais;
- Preparar relatórios de planeamento e orçamento;
- Proceder a inquéritos financeiros nos casos de suspeita ou eventual fraude, falência ou insolvência;
- Proceder a auditorias das demonstrações financeiras, contas, documentos e registos contabilísticos, em empresas e na Administração Pública;
- Certificar as declarações financeiras;
- Aconselhar sobre matérias financeiras relacionadas com rendimento, accionistas, credores e venda de novos produtos;
- Desenvolver e controlar sistemas que permitam determinar o custo unitário de produtos e serviços;
- Inclui, nomeadamente, técnico oficial de contas e administrador de insolvências.

*Técnico de computadores* - Compreende as tarefas e funções do técnico da Web que consistem, particularmente, em:

- Instalar, monitorizar e dar apoio na utilização e segurança da Internet, Intranet ou servidores Web;
- Desenvolver e manter documentos, instruções, registos de procedimentos operacionais e diários do sistema;
- Desenvolver, coordenar, implementar e monitorizar medidas de segurança;
- Analisar e efectuar recomendações para melhorar o desempenho, incluindo actualizar e adquirir novos sistemas;
- Criar e modificar páginas Web;
- Executar cópias de segurança e operações de recuperação.

*Técnico de electrónica* - Compreende as tarefas e funções do técnico de electrónica que consistem, particularmente, em:

- Fornecer assistência técnica na investigação e desenvolvimento de equipamentos electrónicos ou teste de protótipos;
- Desenhar e preparar, a partir de especificações, projectos para circuitos electrónicos;
- Colaborar na preparação de estimativas da quantidade e custos de materiais e mão-de-obra para o fabrico e instalação de equipamentos electrónicos, de acordo com as especificações;
- Monitorizar aspectos técnicos no fabrico, utilização, manutenção e reparação de equipamento electrónico, assegurando o funcionamento adequado e o cumprimento das especificações e normas;
- Colaborar na concepção, desenvolvimento, instalação e manutenção de sistemas electrónicos;

- Planear métodos de instalação e verificar a instalação completa para segurança e controlo e experimentar sistemas ou equipamentos electrónicos novos;

- Efectuar testes de sistemas electrónicos, recolher e analisar dados e montar circuitos em suportes electrónicos.

*Tesoureiro* - Compreende as tarefas e funções do tesoureiro que consistem, particularmente, em:

- Analisar documentos sobre pagamentos e recebimentos;
- Conferir, registar e preparar letras para desconto, emitir cheques, avisos e outras ordens de pagamento;
- Verificar folhas de caixa e conferir as respectivas existências;
- Preparar fundos para depositar em bancos e tomar as disposições necessárias para os levantamentos;
- Verificar periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados, programar e distribuir o trabalho pelos diferentes caixas;
- Autorizar despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras, de acordo com parâmetros definidos;
- Preparar a documentação de caixa e participar no fecho de contas.

Técnico especialista:

*Caixeiro* - Compreende as tarefas e funções do vendedor em loja (estabelecimento) que consistem, particularmente, em:

- Avaliar necessidades do cliente e informar sobre a gama de produtos, preços, condições de entrega, garantias, utilização e cuidados a ter com o produto;
- Demonstrar e explicar aos clientes os bens e serviços oferecidos pelo estabelecimento;
- Vender bens e serviços, receber pagamentos, preparar facturas das vendas e registá-las;
- Apoiar a gestão diária dos stocks;
- Arrumar e expor bens para venda, embrulhar e embalar bens vendidos.

*Cortador de guilhotina* - É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

*Desenhador* - É o profissional que executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços, maquetas ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o arte finalista responsável pelo trabalho.

*Desenhador de arte finalista* - É o profissional que, a partir de um esboço ou maqueta, executa, com a técnica e os pormenores necessários, o material gráfico destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e direta, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta,

embalagens, stands ou montras. Dá assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador maquetista* - É o profissional que, a partir de dados verbais ou escritos, esboça e maquetiza todo o material gráfico e publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e direta, *stands* ou montras.

*Documentalista* - É o trabalhador que procura e consulta publicações para seleções, assegura e divulga aquela que se apresenta com interesse para os serviços ou empresa em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através dos diversos elos de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação. Reúne, avalia, julga e seleciona fotografias, documentos, recortes e informações, revistas, livros ou jornais, e faz resumos sempre que ache necessário; classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas. Divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes, resumos, etc. Apóia basicamente a redação pesquisando trabalho para inserções numa ou mais publicações, diretamente ou como apoio ao trabalho dos redatores, consultando e estudando materiais existentes nos arquivos e executando, eventualmente, consultas no exterior.

*Encadernador* - Compreende as tarefas e funções do encadernador que consistem, particularmente, em:

- Encadernar livros e outras publicações e orientar as fases do processo de fabrico;
- Encaixar em máquina os cadernos do volume e comprimir a respectiva lombada;
- Acertar costura, após cozimento, batendo lombada e puxando cordas ou fitas;
- Aplicar cola na lombada para obter uma melhor ligação entre cadernos, arredondar lombada, desfazer e aperfeiçoar cordas da costura;
- Colocar os volumes numa prensa a fim de lhes reduzir a espessura;
- Acertar as margens das pastas e aparar o livro sempre que necessário;
- Revestir o cartão da lombada com material adequado, alisá-lo e esticá-lo manualmente para uma boa aderência;
- Montar e supervisionar equipamento automático de encadernação.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa as várias tarefas de expediente geral dos serviços administrativos e, nomeadamente, da contabilidade, da publicidade e da expedição, tendo a seu cargo, entre outras, as funções de redação de relatórios, cartas e outros documentos, manualmente ou à máquina; separação, classificação e arquivo dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório.

*Escriturário da secretaria de redação* - É o trabalhador encarregado, predominantemente, da seleção de informações de carácter geral, destinadas à marcação da agenda diária

para serviço da redação, catalogação dessas informações por assuntos, elaboração dos cartazes de espetáculos, anotação das informações vindas do exterior (correspondentes e outras), além da execução do expediente de carácter administrativo, nomeadamente estimativas de custos, processamento de colaborações, correspondência e arquivo.

*Fotógrafo de laboratório* - É o trabalhador que revela, manual ou mecanicamente filmes: imprime, retoca e executa ampliações ou reduções; reproduz originais sem negativos. Pode ainda proceder à preparação dos químicos para os respetivos banhos, identifica e ordena os negativos e ou provas fotográficas de acordo com a orgânica de arquivo de empresa.

*Fotógrafo-litógrafo* - É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correção. Revela, fixa, e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento eletrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de eletrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

*Impressor litógrafo* - Compreende as tarefas e funções de outros operadores de impressão que consistem, particularmente, em:

- Operar, regular e vigiar máquina que imprime bobinas de papel ou de cartão por meio de «clichés» de borracha;
- Operar, regular e vigiar máquina que imprime, indiretamente, folhas ou bobinas de papel, a partir de chapas metálicas fotolitografadas por meio de cilindros revestidos de borracha;
- Operar, regular e vigiar máquina que imprime folhas contínuas de papel por meio de cilindros gravados em côncavo;
- Operar, regular e vigiar máquina que imprime, em papel;
- Monitorizar operações da máquina e qualidade da impressão;
- Manter, ajustar, reparar e limpar máquinas.

*Maquetista* - Estabelece a arquitetura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante as indicações recebidas. Cria e executa a maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço, acompanhando, se necessário, o trabalho na sua execução.

*Montador litógrafo* - É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente, ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada as características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou re-



gras já estabelecidas, textos, ou fotos impressas, em película, celofane ou papel, com vista a sua reprodução sobre chapas, deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, pode eliminar na película final, manchas e outras deficiências.

*Operador de máquinas de encadernação/acabamentos* - É o profissional de que de forma autónoma executa as tarefas de acabamento e encadernação, utilizando máquinas de dobrar, alçar, encasar, cozer com linha e arame, plastificar, equipamentos de dourar, estampar, envernizar, brochar, encapar, pautar, picotar, máquinas de moldagem a vácuo, contra colagem, corte e vinco, relevo e outras máquinas, adequadas. Afina, conduz, vigia o funcionamento e procede à limpeza das máquinas que utiliza.

*Oficial de conservação qualificado* - É o trabalhador metalúrgico ou eletricitista que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de atividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

*Operador de computador* - Compreende as tarefas e funções do técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) que consistem, particularmente, em:

- Operar, controlar, introduzir comandos, activar controlos no computador e equipamento periférico;
- Monitorizar sistemas para detectar avarias no equipamento ou erros no funcionamento e notificar o supervisor ou técnico de manutenção;
- Responder a mensagens de erro dos programas, encontrar e corrigir problemas;
- Ler instruções do trabalho a realizar, para determinar o equipamento a utilizar;
- Recuperar, separar e seleccionar o resultado pretendido do programa e enviar dados aos utilizadores designados.

*Operador de telecomunicações* - É o trabalhador que, efetuando os preparativos necessários à transmissão, receção de mensagens e transmitindo-as, executa essas funções em teleimpressores, unidades e terminais de visualização [VDU (Visual Display Unit) e VDT (Visual Display Terminal)], assim como noutros aparelhos de sistemas similares e de RF (radiofrequência); arquiva mensagens no arquivo da secção para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos equipamentos; detecta e soluciona avarias - utilizando os materiais necessários e para as quais foi previamente instruído - relativamente aos equipamentos a seu cargo acima mencionados e participa a ocorrência daquelas que não estejam no âmbito da sua antecipada preparação técnica.

*Orçamentista* - É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução, designação dos

postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respetivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas, discutindo genericamente todos os problemas técnicos às suas funções.

*Revisor principal* - Compreende as tarefas e funções do codificador, revisor de provas e similares que consistem, particularmente, em:

- Converter e classificar informação em códigos para processamento de dados;
- Comparar provas de textos e outro material preparado para impressão com original, corrigir erros e marcar textos para impressão;
- Organizar formulários e assinalá-los com números de identificação;
- Organizar documentos para preenchimento ou para reunir em conjuntos.

*Secretário de administração/direção* - Compreende as tarefas e funções de secretário administrativo e executivo que consistem, particularmente, em:

- Elaborar correspondência administrativa e actas;
- Propor e monitorizar calendários e prazos;
- Registrar pedidos, programar e organizar reuniões e efectuar marcação de viagens, transporte e alojamento;
- Apoiar preparação de orçamentos, monitorizar despesas, elaborar contractos e ordens de compra ou aquisição;
- Estabelecer contactos com outras áreas em matérias relacionadas com actividades da organização;
- Escrever e responder a cartas técnicas, de negócios e correspondência similar;
- Preparar relatórios de assembleias legislativas, tribunais ou outros locais, utilizando estenografia ou equipamento especializado de escritório.

*Teclista* - Compreende as tarefas e funções do operador de pré-impressão que consistem, particularmente, em:

- Operar câmaras gráficas e outro equipamento fotográfico para reproduzir cópias em filmes, chapas e dispositivos de saída digital;
- Utilizar aplicações de computador para gerar imagens, textos, planos e esquemas para impressão e outros dispositivos visuais;
- Operar equipamento de clichagem para reproduzir imagens a partir de filmes em chapas e dispositivos de saída digital;
- Operar equipamento baseado em ecrã de computador para efectuar «scanning», separar e corrigir a cor, design criativo, combinar, retocar e outros processos utilizados para transferir cópia para filme;
- Produzir filmes para chapas, formato digital e cilindros de impressão;

- Executar verificação digital e química a partir de sistemas digitais e negativos ou positivos de filmes;
- Avaliar as provas impressas, verificá-las e corrigi-las.

*Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que, sob a direção direta ou do técnico de contas se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Compreende as tarefas e funções de outros técnicos administrativos de contabilidade que consistem, particularmente, em:

- Examinar e conferir documentos sobre pagamentos, recebimentos e outras operações financeiras;
- Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas, escriturar registos ou livros de contabilidade e apurar periodicamente os totais;
- Examinar receitas, despesas e o balanço das contas a débito e a crédito, preparar ou mandar preparar extractos de contas;
- Executar trabalhos contabilísticos sobre balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício;
- Utilizar programas informáticos normalizados para executar operações administrativas de contabilidade.

*Técnico de publicidade* - É o trabalhador cuja atividade, exercida internamente, consiste em redigir e maquetar anúncios, fazendo o tratamento técnico de toda a publicidade, podendo ainda eventualmente assegurar e promover contactos.

*Tradutor* - Compreende as tarefas e funções do tradutor que consistem, particularmente, em:

- Traduzir textos escritos de obras literárias, científicas e técnicas, filmes, programas e/ou espetáculos de uma língua para outra, respeitando o conteúdo e a forma literária;
- Ler e/ou ouvir e estudar textos originais para apreender o sentido geral das obras, convertendo para a língua pretendida o pensamento e a ideia dos originais;
- Traduzir e adaptar textos de filmes e outros programas, servindo-se de um guião ou do som na língua original, para sonorização, dobragem ou legendagem;
- Inserir o código, tempo de entrada e saída de cada legenda, no local adequado e de acordo com o ritmo do diálogo, utilizando meios de legendagem electrónica.

*Transportador litógrafo* - É o trabalhador que prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar pontos, manchas e outras deficiências. Faz o transporte para a impressão a cores e deve ter conhecimentos das exigências da máquina de impressão. Mantém o seu equipamento, devendo ter conhe-

cimentos básicos dos produtos que utiliza.

Técnico assistente:

*Arquivista* - Compreende as tarefas e funções do arquivista que consistem, particularmente, em:

- Organizar, avaliar, adquirir e conservar documentos com interesse histórico;
- Avaliar e organizar a documentação e estabelecer e aplicar critérios da sua gestão;
- Orientar a elaboração de guias, inventários, catálogos, índices e de outros instrumentos de descrição da documentação;
- Apoiar o utilizador, orientando-o na pesquisa de registos e documentos.

*Caixa* - Compreende as tarefas e funções do operador de caixa que consistem, particularmente, em:

- Receber e verificar pagamentos (em dinheiro, cartão de crédito ou débito);
- Contar e registar dinheiro ou outros meios de pagamento recebidos e conferir registos de caixa;
- Receber valores da caixa, verificar comprovativos de venda e outros documentos e preparar depósito bancário;
- Operar caixa registadora para calcular o montante a pagar pelo cliente;
- Ler, pesar e registar o preço dos bens;
- Embalar e colocar as mercadorias em sacos.

*Catalogador* - É o trabalhador que, determinadas as características fundamentais de um documento, elabora se necessário, uma ficha e atualiza os ficheiros; apoia o trabalho dos documentalistas, podendo pesquisar e consultar materiais existentes em arquivo. Executa recortes, colagens e fotocópias de documentos. Regista as publicações recebidas e procede ao seu arquivo.

*Cobrador* - Compreende as tarefas e funções do cobrador de facturas e similares, que consistem, particularmente, em:

- Telefonar, visitar ou escrever aos clientes para recolher o dinheiro ou combinar pagamentos posteriores;
- Detectar e localizar os devedores;
- Preparar relatórios de montantes recebidos, manter registos e ficheiros relacionados com trabalho de recolha;
- Recomendar acções legais para situações de não pagamento.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Pode também executar serviços de escritório.

*Delegado de publicidade* - É o trabalhador cuja atividade, exercida predominantemente fora da empresa, consiste em fomentar a produção de publicidade.

*Fiel de armazém* - Compreende as tarefas de aprovisionamento que consistem particularmente, em:

- Determinar ou receber informações sobre necessidades de materiais, mercadorias ou artigos diversos, necessários ao

funcionamento da unidade orgânica;

- Comparar quantidade e qualidade dos artigos recebidos com a ordem de encomenda e efectuar os respectivos registos;
- Diligenciar pela arrumação e conservação dos artigos nos locais apropriados e distribuí-los pelas secções a partir das requisições;
- Manter actualizado o ficheiro de entradas e saídas de materiais e de existências, fornecer justificação para diferenças entre o inventário e as existências comunicando superiormente as faltas, quebras e outras ocorrências.

*Motorista de ligeiros* - Compreende as tarefas e funções do motorista de automóveis ligeiros, de passageiros ou mercadorias que consistem, particularmente, em:

- Conduzir veículos ligeiros, de passageiros ou mercadorias relacionadas com a sua ocupação profissional, para transporte de pessoas, correio e bens, entre outros;
- Determinar o percurso mais adequado;
- Zelar pelo bom estado do veículo.

*Operador de registo de dados* - Compreende as tarefas e funções do operador de registo de dados que consistem, particularmente, em:

- Receber e registar facturas, formulários e outros documentos para recolha de dados;
- Introduzir dados numéricos, códigos e texto em sistemas de computadores para arquivo e processamento;
- Verificar se os dados estão coerentes e completos e efectuar as necessárias correcções;
- Importar e exportar dados entre sistemas e programas informáticos diferentes.

*Paginador* - Executa basicamente todas as operações de compositor manual, com relevo para a paginação da composição e gravuras nas ramas de jornal, segundo maquetas, ou de acordo com regras previamente estabelecidas, dos anúncios e cabeçalhos, bem como das emendas, preparando as páginas para a operação seguinte de estereotipia; deve por isso ter conhecimento das operações seguintes, nomeadamente de estereotipia, deitados de impressão e alturas de fotogravuras.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que tem a seu cargo o alargamento da rede de distribuição das publicações, assegurando a sua colocação nas agências e demais postos de venda.

*Revisor* - Compreende as tarefas e funções do codificador, revisor de provas e similares que consistem, particularmente, em:

- Converter e classificar informação em códigos para processamento de dados;
- Comparar provas de textos e outro material preparado para impressão com original, corrigir erros e marcar textos para impressão;
- Organizar formulários e assinalá-los com números de identificação;
- Organizar documentos para preenchimento ou para reunir em conjuntos.

Administrativo/Operacional:

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

*Contínuo* - Compreende as tarefas e funções do auxiliar de apoio administrativo (contínuo) que consistem, particularmente, em:

- Entregar e receber correspondência e outros documentos em diversos locais (correios, repartições públicas, etc.);
- Receber e transmitir informações diversas e executar recados;
- Auxiliar serviços de reprodução e arquivo de documentos.

*Estafeta* - Compreende as tarefas e funções do estafeta que consistem, particularmente, em:

- Ordenar correspondência (mensagens, encomendas, documentos, etc.), segundo localização, urgência ou outros factores;
- Determinar percurso a efectuar, deslocando-se, normalmente, em meios de transporte fornecidos pela empresa (viatura ligeira ou motorizada);
- Distribuir correspondência pelos destinatários e providenciar preenchimento de documentos comprovativos;
- Receber telegramas e verificar moradas para determinar percurso a efectuar;
- Entregar telegrama no local, registar data e hora e solicitar assinatura no documento comprovativo.

*Expedidor-distribuidor* - Compreende as tarefas e funções do distribuidor de mercadorias e similares que consistem, particularmente, em:

- Receber as mercadorias a entregar e as respectivas guias de remessa ou facturas;
- Entregar mercadorias na morada indicada, contra a assinatura da guia de remessa;
- Colaborar na carga e descarga da mercadoria;
- Acondicionar ou desembalar produtos para expedição ou armazenamento;
- Distribuir jornais, cartas, telegramas e pequenos volumes.

*Porteiro* - É o trabalhador que vigia a entrada e saída do pessoal, recebe correspondência, examina, por indicação da entidade patronal ou de quem a represente, à entrada e à saída, os volumes ou materiais. Regista as entradas e saídas de pessoas e veículos. Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e ou anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir.

*Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo os visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Trabalhadores dos serviços gerais:

*Empregado de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

Profissões eliminadas

Operador de fotocompositora; Operador de fotocomposição directa; Compositor mecânico; Compositor manual; Fundidor monotipista; Codificador-preparador; Operador de fotocompositora; Fotógrafo de fotogravura; Fotogravador-retocador; Zinógrafo-fotogravador; Transportador de fotogravura; Montador de fotogravura; Provista-cromista; Esteriotipador; Impressor; Fotógrafo-litógrafo cromista; Retocador litógrafo; Montador-litógrafo cromista; Impressor de rotogravura; Galvanoplasta; Gravador de rotogravura; Retificador de cilindros; Fundidor de filetes e material branco; provista; fundidor de chumbo; Serviço de apoio; Fundidor de tipo; Controlador; Programador de fabrico; Operador manual de encadernação e acabamentos; Costureira; Guarda-livros; Esteno-dactilógrafo; Operador de máquinas de contabilidade; Operador de telefoto; Perfurador-verificador; Operador de telex; Fiscal; Recebedor; Apontador; Guarda ou vigilante; Empregado auxiliar; Pacote; Operador de máquinas de expedição; Operador de máquinas auxiliares; Tirocinante; Praticante de desenho; Teletipista; Caixeiro ajudante; Embalador; Praticante de caixeiro; Encarregado de refeitório; Cozinheiro; Cozinheiro-chefe; Empregado de balcão; Empregado de refeitório; Copeiro; Despenseiro; Carpinteiro de limpos; Chefe de equipa da construção civil; Estucador; Trolha ou pedreiro; Pedreiro; Pintor; Servente; Chefe de equipa metalúrgico; Oficial de conservação qualificado; Serralheiro mecânico; Operador não especializado; Serralheiro civil; Canalizador; Torneiro mecânico; Mecânico de automóveis; Montador-ajustador de máquinas; Afinador de máquinas; Encarregado; Chefe de equipa; Oficial; Pré-oficial; Ajudante; Aprendiz; Chefe de secção e Sub-chefe de secção.

Lisboa, 19 de julho de 2018.

Pela APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa:

*Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto*, na qualidade de representante.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Mário Jorge Jesus Matos*, na qualidade de mandatário.

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Mário Jorge Jesus Matos*, na qualidade de mandatário.

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTd - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Mário Jorge Jesus Matos*, na qualidade de mandatário.

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 24 de setembro de 2018, a fl. 70 do livro n.º 12, com o n.º 191/2018, 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 BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA, que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência não superior a três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

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

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do ACT, este mantém-se em vigor enquanto estiver a decorrer a negociação, conciliação, mediação ou arbitragem ou pelo período mínimo de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7- Se até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior não ocorrer acordo, a convenção denunciada mantém-se ainda em vigor até que decorram 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, cessando então os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8- Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantêm-se em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;
- d) Duração do tempo de trabalho;
- e) Regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9- Em caso de cessação da convenção, mantêm-se os direitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho.

**CAPÍTULO II**

**Actividade sindical**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Direito de reunião**

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

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

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

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à administração da em-

presa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Instalação das comissões sindicais**

1- Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior dos mesmos ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pelas empresas, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2- Os dirigentes e delegados sindicais têm o direito a circular livremente em todas as secções e dependências das empresas em que trabalhem, sem prejuízo da normal laboração e das regras de segurança vigentes nas mesmas.

3- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais outorgantes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal mudança resultar da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, devendo, em qualquer dos casos, ser dado prévio conhecimento à direcção da organização sindical respectiva.

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

5- O despedimento de trabalhadores candidatos a membros dos corpos sociais de associações sindicais ou que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos

termos da lei, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Constituição de comissões sindicais**

1- Em todos os locais de trabalho das empresas poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão à administração das empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Crédito de horas**

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

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

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, a quotização dos seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvol-

ver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e justiça o trabalhador, assim como exigir ao pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate de igual forma os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação aplicável;
- m) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;
- n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;
- o) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa

formulada por escrito pelo trabalhador, até trinta dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;

p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

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

- a) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;
  - 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 e superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
  - h) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;
  - i) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;
  - j) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular através dos seus superiores hierárquicos;
  - k) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - l) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;
  - m) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho da empresa, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - n) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa;

l) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Igualdade de oportunidades

1- No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- No recrutamento externo, as empresas procurarão, 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 exigidos para os postos de trabalho a preencher.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Recrutamento interno

1- Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2- As empresas anunciarão os lugares e darão o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

3- Sempre que uma vaga venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio de duração equivalente à do período experimental, durante o qual, tanto por sua iniciativa, como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

4- Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

5- Durante o período de estágio o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar, receberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Condições gerais de admissão

1- Se não for possível prover a vaga através do recrutamento interno, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

2- Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

3- Se o candidato for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

4- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACT a data de admissão na primeira.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho, designadamente:



- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, quando existam.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1- A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

No caso do contrato a termo ser celebrado com fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, 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 pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

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

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

#### Cláusula 20.<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 G e L;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C e F;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais A e B.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30

dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

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

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Readmissão**

1- A empresa que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3- Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos noventa dias posteriores à decisão da Segurança Social ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4- Qualquer readmissão para a mesma categoria e função, não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Reconversão profissional**

1- Quando por indicação médica, por doença profissional

ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2- Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior, terá direito durante o tempo da substituição a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda trinta dias seguidos;

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no número 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar trinta dias seguidos.

2- Se a substituição se prolongar por mais de quatro meses seguidos ou seis alternados no período de um ano (doze meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo a substituição todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Carteira profissional

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

## CAPÍTULO V

### Formação

#### Cláusula 26.<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 as

empresas estabelecerão Planos de Formação Anuais ou Plurianuais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

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

2- No âmbito da formação contínua desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, ou proporcional à duração do contrato quando este for a termo e tiver duração igual ou superior a três meses.

3- Nos anos em que o trabalhador esteja ausente devido a baixa prolongada ou licença sem vencimento, o número de horas de formação previsto no número anterior será também calculado de forma proporcional, sem prejuízo da formação necessária para a normal retoma do posto de trabalho.

4- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido nos números anteriores se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

5- 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.

6- Ocorrendo as circunstâncias previstas nos números 4 e 5, a empresa contribuirá ainda com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação.

7- O subsídio referido no número anterior terá o valor correspondente ao total das horas de crédito utilizadas, multiplicado pelo valor da retribuição horária calculado com base na fórmula prevista na cláusula 53.<sup>a</sup> (Princípios gerais).

8- 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 ACT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores

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

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode ser dispensado do trabalho, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, dispensa essa que poderá abranger parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho.

3- A formação profissional certificada a que alude o número anterior não poderá estender-se para além de 6 meses e será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto no número 2 da cláusula anterior.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores estudantes**

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou ainda curso de formação profissional com duração igual ou superior a 6 meses.

2- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sempre que não vigorar outra prática mais favorável.

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

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

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

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

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

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

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, sendo no entanto retribuídas apenas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

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

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

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

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

8- O trabalhador tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

9- As empresas procurarão participar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta comparticipação ser estabelecida em função da retribuição do trabalhador.

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 actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO VI

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho. Definição e princípio geral**

1- Entendese por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respectivos limites, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e dos do presente ACT.

3- Em todas as modificações dos tipos de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de quinze dias.

4- Quando a empresa pretender modificar o tipo de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa. Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundadamente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5- O acordo do trabalhador será dispensado nos casos em que, por motivos de organização e funcionamento da empresa, se torne manifestamente necessário proceder à modificação dos tipos de horários de trabalho de um sector ou serviço que abranja, no máximo, dois trabalhadores.

6- Ao enviar a comunicação de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

7- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

a) Horário normal;

b) Horário de turnos;

- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho será de trinta e oito horas semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários inferiores, que se manterão.

2- O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3- O período de descanso semanal será fixo, salvo nos casos de trabalho em regime de turnos.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho normal**

1- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACT.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

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

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- 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.

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

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na alínea J) da cláusula 57.<sup>a</sup> (Subsídios).

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho em regime de turnos rotativos**

1- Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2- As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Haverá regime de dois e três turnos.

4- O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5- No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6- Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9 horas, entre as 11 e as 14 horas, entre as 19 e as 22 horas e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora suplementar.

7- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8- A empresa obrigase a afixar em janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10- Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.



12- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13- Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando este termine depois das 0 horas e antes das 8 horas ou quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14- Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

1- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

3- Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

4- Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em quatro e no máximo em treze semanas.

5- Este tipo de horário não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

1- Horário desfasado é aquele em que existam, para postos de trabalho idênticos, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2- Quando se praticarem horários desfasados a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Horário especial**

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Horário móvel**

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

2- Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3- Tratandose de motoristas, o registo será feito de harmonia com o estabelecido na lei.

4- As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5- Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído, durante o tempo em que o praticarem, um subsídio especial consignado na cláusula 57.<sup>a</sup> (Subsídios).

6- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, onze horas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Regime de laboração contínua**

1- Entende-se por regime de laboração contínua o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

2- Este regime será aplicado apenas à medida e nas condições em que trabalhadores e empresa nele acordem.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores, bem como havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá, nos termos legais, entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5- A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos nos 30 minutos imediatos à saída do local de trabalho.

6- O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

7- Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

8- A refeição será devida também sempre que o trabalha-

dor efectue 3 horas de trabalho suplementar.

9- Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

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

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Limites máximos de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2- Não fica sujeito a tais limites, o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno, e como tal será retribuído, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Será também retribuído como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas.

3- O trabalhador com vinte anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho em regime de prevenção**

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de 2,35 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) Retribuição e descanso complementar do tempo efectivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou nocturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;

d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação).

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal**

1- Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho, no caso de prolongamento, ou de antecedência relativamente ao início do trabalho, no caso de antecipação.

2- Quando o trabalhador não for avisado com a antecedência prevista no número anterior e não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas normais de retribuição.

3- Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4- O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

## CAPÍTULO VII

### **Local de trabalho**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Conceitos gerais**

1- Local de trabalho: Entende-se por local de trabalho o estabelecimento para onde o trabalhador foi contratado ou onde normalmente presta serviço; relativamente aos trabalhadores cuja actividade seja exercida habitualmente fora dos estabelecimentos da empresa, considerar-se-á que o respectivo local de trabalho é o estabelecimento da empresa a que o trabalhador reporte ou outro local definido no contrato de trabalho.

2- Deslocações em serviço: Realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1- Pequenas deslocações: As que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2.2- Grandes deslocações: As que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3- Despesas de representação: As que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4- Despesas de transporte: A quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho-de-ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5- Despesas diversas: Todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

#### Cláusula 47.<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 da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se o trabalhador fundadamente alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na lei.

4- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no número 6.

5- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos de despesas de transportes.

6- Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança de residência para localidade que diste mais de 40 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa avisará o trabalhador com 60 dias de antecedência e assegurará as seguintes condições:

a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences;

b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição, no máximo a 10 % ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;

c) No caso de falecimento de um trabalhador que se encontre há menos de 5 anos na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos que com ele coabitem um montante único global equivalente a vinte e quatro meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa;

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, in-

cluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de trinta dias;

e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

#### Clausula 48.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 10 dias úteis de antecedência.

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

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes, alojamento e refeições.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço .....	3,25 €
Almoço/jantar .....	10,75 €
Ceia .....	5,40 €
Dormida, com pequeno-almoço .....	26,95 €
Diária .....	48,00 €

1.1- Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 horas e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,65 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 14,05 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3- Despesas de representação: As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5- Tempo de trajecto e espera: Os trabalhadores deslocados no país terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1- Por tempo de trajecto e espera entendese o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2- Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outras condições

1- São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2- Nas grandes deslocações, os domingos e feriados são contados para efeito de pagamento das despesas efectuadas.

3- Nas grandes deslocações no Continente (Portugal continental), ao fim de dez dias úteis de deslocação seguida, o trabalhador terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta aos fins-de-semana, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência e regresso, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

4- Nas deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro (exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio) por cada período de quarenta e cinco dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a quatro dias de licença. Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço. Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, serão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5- Em todos os casos de deslocação, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou pessoa que com o trabalhador viva em união de facto nos termos da lei.

6- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar

grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como aos direitos previstos nas cláusulas 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação) e 50.<sup>a</sup> (Outras condições), quando aplicáveis, e enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores deslocados

1- As férias dos trabalhadores deslocados (data, local e demais condições) serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2- Se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre o anterior período de férias haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) 60 dias, para os deslocados no Continente;
- b) 3 meses, para os deslocados nas Regiões Autónomas;
- c) Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3- Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, não serão contados como período de férias.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, do contrato individual de traba-



lho, 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 feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3- Para todos os efeitos previstos neste ACT, 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.

4- As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo II ao presente ACT.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1- A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

4- O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares nocturnas;

c) 200 % de acréscimo sobre o valor da retribuição normal, para as horas suplementares prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios não podem, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos da alínea c) do número anterior.

3- O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

3- Para efeitos de aplicação do número anterior, considerar-se-á mês completo aquele em que tenha havido prestação de trabalho efectivo durante dez ou mais dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídios

##### A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade cinquenta ou mais trabalhadores, um refeitório onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,90 € por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;

c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

3- Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante estabelecido na cláusula 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação) para pequenos almoços ou ceias.

4- No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

##### B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 58,70 €.

1.1- O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2- Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3- O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente

de trabalho.

3.1- Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel: 58,70 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 32,65 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC: 16,15 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,75 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 17,15 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 3,70 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

1- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 36,30 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de transporte de mercadorias perigosas**

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 22,05 € mensais.

## **CAPÍTULO IX**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto nos casos previstos na lei e neste ACT.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivo.

3- Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

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

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

3- 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.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e trabalhador.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Direito a férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

2- O direito a férias reportase ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas cláusulas 63.<sup>a</sup> (Aquisição do direito a férias) e 77.<sup>a</sup> (Efeito das faltas no direito a férias).

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

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

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

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

4- Para efeitos do número anterior não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não de-

terminam perda de direitos ou regalias, designadamente as previstas no número 1 da cláusula 90.<sup>a</sup> (Regime de licenças, faltas e dispensas);

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.

5- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

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

5- 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 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas, certas ou variáveis, que tenham carácter regular e periódico e sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> (Efeito das faltas no direito a férias) não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 65.<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 trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de maio a 31 de outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- 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.

4- 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.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem; na falta de acordo, a marcação será efectuada pela empresa.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá 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.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências

imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de 90 dias de efetivo serviço, ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de abril do ano civil imediato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a empresa culposamente obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos infe-

riores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

#### Cláusula 73.<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 com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame mé-



dico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4- A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos 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, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

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

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 73.<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 73.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda de 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 infracção grave.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, nos termos legais, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

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 efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Parentalidade

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste ACT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, 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 80.<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 81.<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 82.<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 83.<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 cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 86.<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 30 ou 33 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respectivamente, 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 84.<sup>a</sup>**

**Licença por adopção**

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

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

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**

**Dispensa para avaliação para a adopção**

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de Segurança Social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adopção.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**

**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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

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

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos 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 87.<sup>a</sup>**

**Protecção da segurança e saúde**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis 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 protecção adoptadas.

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 adopção 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 nocturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 88.<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 12 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 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com 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 efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das for-

mas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>-A

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

1- O trabalhador terá direito a indemnização correspondente a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e 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 de 1,2 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3,6 meses.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração e sendo esta julgada procedente, a indemnização a estabelecer pelo tribunal será correspondente a 1,5 meses da retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do contrato de 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 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

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

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou

fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 22 325,00 €.

**Cláusula 98.<sup>a</sup>**

**Complemento do subsídio de doença**

1- Durante cada período de doença com baixa estabelecido pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaz a retribuição líquida mensal, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa pela totalidade.

2- O complemento do subsídio de doença será pago, mesmo quando o trabalhador ainda não tenha adquirido o direito ao subsídio pago pela Segurança Social, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

3- Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na Segurança Social ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à Segurança Social, quer à empresa.

4- O complemento previsto no número 1 pode deixar de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social.

**Cláusula 99.<sup>a</sup>**

**Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica**

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 7075,00 € por agregado familiar, não excedendo 3087,00 € per capita, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico.

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

**Cláusula 100.<sup>a</sup>**

**Descendentes com deficiências psicomotoras**

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no país, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2487,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

**Cláusula 101.<sup>a</sup>**

**Idade de reforma**

As empresas e os trabalhadores poderão acordar na antecipação da reforma mediante a aplicação de esquemas de pré-reforma ou o pagamento de uma compensação pela diminuição da respectiva pensão em virtude da antecipação da idade normal de reforma por velhice.

**Cláusula 102.<sup>a</sup>**

**Preparação para a reforma**

1- As empresas concederão aos trabalhadores do quadro de pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- Os trabalhadores que pretenderem gozar do direito de preparação para a reforma deverão comunicá-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

**CAPÍTULO XIV**

**Segurança, prevenção e saúde no trabalho**

**Cláusula 103.<sup>a</sup>**

**Segurança e saúde no trabalho**

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

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da



responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pelas empresas, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela segurança e saúde no trabalho.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Em cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- À comissão de segurança e saúde no trabalho competirá também verificar se é cumprida tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho**

1- As empresas assegurarão um serviço de medicina no trabalho que, tendo carácter essencialmente preventivo, respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários à execução das tarefas que lhes incumbem.

2- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Uniformes e equipamento individual**

1- Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

2- Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas,

é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

3- A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

4- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças**

1- Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento de protecção individual que for determinado

2- O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em infracção disciplinar.

3- Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como em acções de formação apropriadas.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas**

1- As empresas, tendo por finalidade a defesa da saúde dos seus trabalhadores e a promoção de um elevado grau de segurança no trabalho, deverão promover acções internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e drogas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool e drogas pelos trabalhadores.

3- O controlo efectua-se através de testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

4- O referido controlo faz-se, em regra, de forma aleatória, por sorteio e, excepcionalmente, nas seguintes situações:

a) Na sequência de incidentes de segurança;

b) Em casos de sinais evidentes de comportamentos afectados por álcool ou drogas.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção 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 excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido pelas regulamentações internas) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem divulgar os resultados dos testes de álcool e drogas para além de ao próprio trabalhador e ao médico da empresa, a não ser na medida



do necessário em ordem à efectivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro em representação das empresas e quatro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- 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.

3- 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.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1- No prazo máximo de cento e vinte dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pelas empresas de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I, dentro do mesmo grupo salarial ou superior.

2- Os efeitos da reclassificação retroagem à data da entrada em vigor deste ACT.

3- Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a

mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e retribuído pela categoria a que corresponde retribuição mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas deste ACT.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2017, e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Aeroabastecedor (Grupo I)* - É o trabalhador/a que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

*Aeroabastecedor qualificado (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, além das atribuições definidas para o aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

*Analista chefe (Grupo D)* - É o trabalhador/a com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa.

*Analista de laboratório (Grupo H)* - É o trabalhador/a que realiza determinações físico-químicas em produtos petrolíferos e outros, utilizando métodos normalizados.

*Analista principal (Grupo E)* - É o trabalhador/a que coordena os trabalhos a executar no laboratório, participando na elaboração das análises; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises.

*Assessor I (Grupo E)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor II (Grupo D)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor III (Grupo C)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e conhecimentos sólidos e específicos, pelo menos no domínio de uma área da empresa. Desempenha funções com autonomia, respeitando os apropriados regulamentos internos, devendo ainda integrar eventuais omissões destes. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, efectuar a interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor júnior (Grupo F)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos.

*Assistente administrativo (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente administrativo estagiário (Grupo I)* - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, colabora no tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Participa na preparação e no ordenamento de elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza, sob orientação superior, os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Ao fim de seis meses de estágio ascende à categoria profissional de assistente administrativo, grupo H.

*Assistente operacional (Grupo J)* - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em várias áreas operacionais da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo (Grupo J)* - É o trabalhador/a que

anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

*Chefe de equipa (Grupo G)* - É o trabalhador/a que coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento de cargas e descargas e ou de abastecimento.

*Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (Grupo D)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

*Chefe de vendas (Grupo C)* - É o trabalhador/a que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Consultor I (Grupo B)* - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

*Consultor II (Grupo A)* - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento total e profundo do negócio da empresa, acompanhado de uma formação académica de nível superior ou de experiência profissional equivalente, preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Desenvolve a sua actividade profissional obedecendo à estratégia global da empresa, dimanada do respectivo órgão de administração. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou assegurar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos muito elevados.

*Cozinheiro (Grupo I)* - É o trabalhador/a que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Encarregado (Grupo G)* - É o trabalhador/a que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena, segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho.

*Enfermeiro (Grupo G)* - É o trabalhador/a que executa funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica.

*Fiel de armazém (Grupo H)* - É o trabalhador/a responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Fogueiro (Grupo H)* - É o trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Motorista (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

*Operador (Grupo J)* - É o trabalhador/a que executa tarefas simples na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos, arrumo de mercadorias e outras tarefas operacionais indiferenciadas; pode ainda proceder ao enchimento de garrafas de gás, assegurando a conservação e manutenção dos equipamentos com que opera.

*Recepcionista (Grupo H)* - É o trabalhador/a que recebe e encaminha os visitantes para os diversos departamentos e serviços da empresa, observando os procedimentos de segurança; atende clientes e informa-os sobre os produtos e serviços, de acordo com as especificações dos respectivos departamentos; recepciona, distribui e regista correspondência, podendo ainda atender e encaminhar telefonemas.

*Representante comercial I (Grupo G)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial II (Grupo F)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial III (Grupo E)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo de crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial IV (Grupo D)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Secretário (Grupo F)* - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e prestar todo o apoio administrativo e logístico necessário; organiza e assiste a reuniões e elabora as respectivas actas.

*Superintendente de aeroinstalação (Grupo D)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações.

*Superintendente de instalação (Grupo C)* - É o trabalhador/a que, em ligação directa com a direcção da empresa, tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera.

*Supervisor de aviação (Grupo G)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, é responsável pelo serviço de abastecimento de aeronaves, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas

administrativas inerentes, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas.

*Técnico administrativo I (Grupo G)* - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma área funcional da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos e tomada de decisões correntes.

*Técnico administrativo II (Grupo F)* - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

*Técnico de tesouraria (Grupo G)* - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transacções respeitantes á gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

*Técnico operacional (Grupo H)* - É o trabalhador/a detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista (Grupo I)* - É o trabalhador/a que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Trabalhador de limpeza (Grupo K)* - É o trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2018)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 924,00 €
B	Consultor I	2 231,00 €

C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	2 021,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 722,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 437,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 319,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 189,00 €
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Rececionista Técnico operacional	1 029,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	912,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	852,00 €
K	Trabalhador de limpeza	728,00 €

Declaração final dos outorgantes

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 sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 27 de junho de 2018.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:



*António José Fontes da Cunha Taborda*, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 24 de setembro de 2018, a fl. 70 do livro n.º 12, com o n.º 192/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**Acordo de adesão entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro**

A Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA por um lado e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 1000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 11 de setembro de 2018.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*Alberto Simões*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas*.

Depositado em 21 de setembro de 2018, a fl. 70 do livro n.º 12, com o n.º 190/2018, nos termos do artigo 494.º do

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Constituição da comissão paritária**

De acordo com o estipulado no artigo 65.º do contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF).

Membros efetivos:

Joaquim Valente.

Jorge Soares.

Rodrigo Queiroz e Melo.

Membros suplentes:

João Trigo.

Carlos Vieira.

José Henriques Martins.

Em representação das associações sindicais outorgantes.

Membros efetivos:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto.

Carlos Manuel Dias Pereira.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho.

Membros suplentes:

Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso.

Cristina Maria Dias Ferreira.

António Pedro Fialho Tojo.

**DECISÕES ARBITRAIS**

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

**SINPROFARM - Sindicato Nacional dos  
Profissionais de Farmácia - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de agosto de 2018 para o mandato de quatro anos.

**Direção**

Presidente - Manuel Pires de Lima, cartão de cidadão n.º 07260854.

Vice-presidente - Jorge Daniel de Sousa, cartão de cidadão n.º 11321151.

Secretário administrativo - António Manuel Lopes Coe-

lho, cartão de cidadão n.º 10158508.

Tesoureiro - Maria José de Oliveira Ramalho Moreira da Silva, cartão de cidadão n.º 11698637.

Secretário de relações com sócios - Maria da Conceição da Silva Lima, cartão de cidadão n.º 09281641.

Coordenador-geral - Manuel Alfredo de Jesus Moura, cartão de cidadão n.º 03991581.

1.º vogal - Maria da Assunção Silva Mendes Lima, cartão de cidadão n.º 06597905.

2.º vogal - Lucinda Maria Ferreira Penedos Reis, cartão de cidadão n.º 07866248.

3.º vogal - Carlos Manuel Dias de Jesus, cartão de cidadão n.º 08796959.

4.º vogal - Vítor Armindo Caetano Arantes Malheiro, cartão de cidadão n.º 03859461.

5.º vogal - Maria Tereza Correia da Silva, cartão de cidadão n.º 05559408.

6.º vogal - José António Portugal Gonçalves da Mota,

cartão de cidadão n.º 06817623.

7.º vogal - Sílvia Maria Miranda Teixeira, cartão de cidadão n.º 10847053.

8.º vogal - Abílio José Ramos Ferreira, cartão de cidadão n.º 03949619.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### Associação dos Comerciantes do Porto - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente:

Muda, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Representada por: Joel André Ferreira de Azevedo.

Vice-presidente:

Rocha & Leitão, L.<sup>da</sup>

Representada por: Anabela Mendonça da Mota Barbatto.

Vice-presidente:

Miguel Jacinto Ferreira.

Representado por: Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho.

Secretária:

Dias & Nogueira, L.<sup>da</sup>

Representada por: Raquel de Magalhães Antunes Gonçalves Peinado Torres.

Vice-secretário:

Teatro do Bolhão - Centro de Formação e Produção, CRL.

Representada por: Aparício Pedro Araújo da Costa Dias.

Tesoureiro:

Ideiatex - Representações Têxteis, L.<sup>da</sup>

Representada por: Agostinho Oliveira Moreira.

Vice-tesoureiro:

Patrícia, Raquel & José Coimbra, L.<sup>da</sup>

Representada por: José Fernando Pacheco Coimbra.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### **Novo Banco, SA (NB) - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores do Novo Banco, SA (NB), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2015, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, pediu suspensão do mandato pelo período de 90 dias, sendo substituído por:

Ana Maria Falcão Ribeiro Pereira.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Cargill II - Nutrição Animal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA e Sindicato dos Trabalhadores das Industrias de Alimentação do Norte - STIANOR, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de setembro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Cargill II - Nutrição Animal, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas e o Sindicato dos Trabalhadores das Industrias de Alimentação do Norte - STIANOR, no dia 20 de dezembro de 2018, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Cargill II - Nutrição Animal, SA.

Morada: Estrada de Adarse, 2615-180 Alverca do Ribatejo».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

TEGOPI - Indústria Metalomecânica, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TEGOPI - Indústria Metalomecânica, SA, realizada em 12 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2018.

Efetivos	BI/CC n.º
Adão Manuel Pinto Ferreira	09645019
Orlando Jorge Von Doellinger Magalhães	10315681
Nuno Alberto Fidalgo Palmeira	11691339

Suplentes	BI/CC n.º
Jerónimo Paulo Rocha Gonçalves	11122242
José Fernando de Oliveira Magalhães	06589525
Belmiro Daniel Domingues da Silva	07372810

Registado em 21 de setembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 76, a fl. 132 do livro n.º 1.