



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:  
...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:  
...

Portarias de condições de trabalho:  
...

Portarias de extensão:  
...

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Revisão global .....	2924
- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2940
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre as mesmas partes empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP .....	2970

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:**

...

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Banco BPI, SA - Substituição ..... 2973

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

**I – Convocatórias:**

- CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA - Convocatória ..... 2973

- Neutroplast - Indústria de Embalagens Plásticas, SA - Convocatória ..... 2974

- Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2974
- Schaeffler Portugal, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Alteração .....	2974

## **II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Vila Nova de Foz Côa - Eleição .....	2974
--	------

### ***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: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@dgert.msess.pt)

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

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

### ***Nota:***

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

## **SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA -  
Revisão global**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2013, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014 e n.º 29, de 8 de Agosto de 2015.

### CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.ª e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados

pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

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

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

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

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

## CAPÍTULO II

### **Admissão, classificação e carreira profissional**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Condições gerais de admissão**

1- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Idade não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade mínima imposta por lei;

c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.

2- A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões

previstas nos anexos do presente ACT.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2- Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:

a) De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;

b) De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;

c) De 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2- No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3- As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4- Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Admissão para substituição**

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnham as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Acesso**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2- Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão.

3- Os estagiários ascenderão à categoria seguinte após um ano de estágio.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Enquadramento**

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Deveres do empregador**

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às

actividades dos mesmos;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

l) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

1- É vedado ao empregador:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;

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

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;

j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2- Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, 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.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou

não representados por mais de um sindicato.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de lidar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabrico ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos actos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionamentos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos

normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionamentos previstos na lei e neste ACT.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfásado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim de semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora



do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

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

a) Duzentas horas por ano;

b) Duas 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;

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título



das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição horária} = \text{RNM} \times 12}{\text{HT} \times 52}$$

sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o

décimo cêntimo superior.

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescentar-se-á uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,20 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituído desempenhar a função normal do substituído.

## CAPÍTULO VI

### Transferência e deslocações em serviço

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Deslocações e transferências - Princípio geral

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

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

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

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço - Das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar - Das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia - Das 24 às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço - 3,35 €;

Almoço ou jantar - 11,90 €;

Ceia - 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 13.<sup>a</sup>

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

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

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o

gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade quando pretendam gozá-las no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

#### Cláusula 38.<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, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

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

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.



2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

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

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas 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 43.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja im-

putável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

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

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador.

– Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

– Divisão II - despedimento colectivo;

- Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- Divisão IV - Despedimento por inadaptação.
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Trabalhador-estudante**

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CAPÍTULO X**

**Actividade sindical na empresa**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Actividade sindical na empresa**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

**CAPÍTULO XI**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto e 35/2004, de 29 de Julho e n.º 102/2009, de 10 de Setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Medicina do trabalho**

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sa-



nidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

### CAPÍTULO XII

#### Comissão paritária

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do sindicato;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Sistema de mediação laboral

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

### CAPÍTULO XIV

#### Direito à informação e consulta

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a

necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP, SGPS - Unipessoal, L.<sup>da</sup>, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

### ANEXO I

#### Definição de funções

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

*Ajudante-chefe de laboratório* - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e

executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de encarregado de secção* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Analista* - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>

*Analista auxiliar* - É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

*Analista principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

*Assessor técnico* - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente administrativo principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão

de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Assistente comercial* - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

*Auxiliar de laboração* - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

*Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

*Caixa (esc.)* - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

*Chefe do centro de informática* - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

*Chefe de laboratório* - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

*Comercial* - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

*Conferente* - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

*Director de departamento* - É o trabalhador que, de-

pendendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Director fabril* - É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

*Director-geral* - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado electricista* - É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

*Encarregado de local de recolha* - É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as respectivas quantidades. Executa a ordenha mecânica, se for essa a natureza do local de recolha, e armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração, se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e dos equipamentos na sua funcionalidade e na sua higiene. Preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

*Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

*Encarregado de secção* - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

*Encarregado de transportes* - É o trabalhador que pla-

neia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

*Encarregado de vulgarizador* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

*Inseminador artificial* - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Lubrificador* - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

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

*Mecânico de frio* - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Monitor* - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

*Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que

transporta e orientar a carga e descarga.

*Oficial (electricista)* - É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Operário de laboração* - É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operário de laboratório* - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

*Operário não diferenciado* - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

*Programador de informática* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário da direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que cuida do arumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

*Técnico de higiene e segurança (industrial)* - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.



*Tratador de vacaria* - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

*Vulgarizador* - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.ª, 2.ª e 3.ª

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 356,50 €
II	Director de departamento Director fabril	1 224,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 069,50 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	966,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	843,50 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Programador	756,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	725,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado electricista. Encarregado metalúrgico Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Comercial	681,00 €

IX	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Encarregado de secção Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	647,00 €
X	Ajudante encarregado de secção Vugarizador de 1.ª Distribuidor	627,00 €
XI	Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até 3 anos Operário de laboração de 1.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Vulgarizador de 2.ª	612,00 €
XII	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Conferente	585,00 €
XIII	Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª	568,00 €
XIV	Servente de armazém	554,50 €
XV	Auxiliar de laboração Porteiro	538,00 €
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Operário não diferenciado Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente de limpeza	530,00 €
XVII	Ajudante electricista do 1.º ano Estagiário Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	530,00 €
XVIII	Encarregado de local de recolha	3,71/hora

Lisboa, 10 de Agosto de 2016.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de setembro de 2016, a fl. 1 do livro n.º 12, com o n.º 146/2016, 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 empresas petrolíferas e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial e outras/texto consolidado do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2013 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015.

#### **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 contrapondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subseqüentes 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 exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantém-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, mantém-se os direitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho.

#### **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 44.<sup>a</sup>

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

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

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

- a) Retribuição de 2,25 € por hora, durante todo o período em que esteja efetivamente sujeito a este regime;
- b) a d) (*Mantém a redação em vigor.*)

#### 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 - 3,15 €

Almoço/jantar - 10,40 €

Ceia - 5,20 €

Dormida, com pequeno-almoço - 26,20 €

Diária - 46,60 €

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 7,40 € 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 13,60 € 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 trajeto e espera: Os trabalhadores deslocados no País terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajeto 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 trajeto 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 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 8,60 € 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 encer-

ramento 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 57,05 €.

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: 57,05 € por mês.

**D) Horário desfasado:**

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 31,70 €, 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: 15,70 € 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 8,45 € 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 16,65 €.

**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 3,55 €.

**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 35,25 €, 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 21,40 € mensais.

**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 respectivo 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 respectivo 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 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 98.<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 21 712,00 €.

Cláusula 99.<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, perfaça 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 100.<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, entendendose 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 6880,00 € por agregado familiar, não excedendo 3001,00 € 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 101.<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 compartilhará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2406,00 € 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.

ANEXO II

**Enquadramento e retribuições mínimas mensais**

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2016.)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 843,00 €
B	Consultor I	2 169,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	1 965,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 674,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 396,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 282,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 155,00 €

H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Rececionista Técnico operacional	1 000,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	886,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	828,00 €
K	Trabalhador de limpeza	707,00 €

**Texto consolidado**

**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 contrapondo.

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, mantém-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 norma-



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

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 do número 2 da cláusula 93.<sup>a</sup>, 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 desenvolver 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 a 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 a 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 participação 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- Entende-se 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, pas-

sará 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- Tratando-se 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 trabalhador 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 facultarlhe a troca.

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

- a) Retribuição de 2,25 € 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 no número 2 da cláusula 93.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

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, incluindo 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 - 3,15 €

Almoço/jantar - 10,40 €

Ceia - 5,20 €

Dormida, com pequeno-almoço - 26,20 €

Diária - 46,60 €

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 7,40 € 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 € 13,60 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 trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas 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 8,60 € 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 57,05 €.

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: 57,05 € por mês.**

**D) Horário desfasado:**

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 31,70 €, 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: 15,70 € 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 8,45 € 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 16,65 €.

**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 3,55 €.

**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 35,25 €, 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 21,40 € 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 determinam 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 efectivarse 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 adquirese 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 respectivo 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 inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para 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;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

a) As resultantes da prática de 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 médico, 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 10 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 traba-



lho 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>

**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.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Documentos a entregar ao trabalhador**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador 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.

**CAPÍTULO XII**

**Disciplina**

Cláusula 95.<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 96.<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 97.<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 98.<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 21 712,00 €.

#### Cláusula 99.<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, perfaça 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 100.<sup>a</sup>

##### Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adian-

tamento 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 6880,00 € por agregado familiar, não excedendo 3001,00 € per capita, depois de deduzida a comparticipação 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 101.<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 comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2406,00 € 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 102.<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 103.<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 104.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

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

2- A organização da segurança 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 105.<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 106.<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 107.<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 108.<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 109.<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 afetados 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 110.<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 111.<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 112.<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 113.<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 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 I)* - 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.

*Fogoeiro (Grupo H)* - É o trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, 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 2016)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 843,00 €
B	Consultor I	2 169,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	1 965,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 674,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 396,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 282,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 155,00 €

H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Rececionista Técnico operacional	1 000,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	886,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	828,00 €
K	Trabalhador de limpeza	707,00 €

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.

Mais se declara o seguinte:

A revisão do presente acordo coletivo de trabalho é apenas parcial, tendo sido alteradas somente as verbas constantes das cláusulas de expressão restritamente pecuniária, os valores da tabela salarial, que foram atualizados e algumas normas constantes das cláusulas 27.ª, 61.ª, 69.ª, 79.ª e 99.ª. Porém e em obediência ao disposto nos artigos 494.º, número 2 e 519.º, número 3 do Código do Trabalho, procede-se ao depósito e publicação do texto integral do presente acordo coletivo de trabalho.

Em caso algum se poderão interpretar o depósito e a publicação do texto integral do acordo coletivo de trabalho, como tendo sido este celebrado após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, não tendo tais depósito e publicação outro significado que não a observância do disposto nos preceitos legais referidos no parágrafo anterior.

Lisboa, 26 de agosto de 2016.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA 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.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de setembro de 2016, a fl. 1 do livro n.º 12, com o n.º 145/2016, 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 APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre as mesmas partes empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP**

Acordo de adesão ao acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015 entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501431535, com sede no Edifício n.º 9, no Forte da Barra, 3830-565 Gafanha da Nazaré, neste ato representada por João Begonha da Silva Borges, portador do cartão de cidadão n.º 11710202-4ZZ3 e número de identificação fiscal n.º 203860845, na qualidade de vogal do conselho de administração, com poderes para o ato conferidos por deliberação do conselho de administração de 5 de maio de 2016, adiante designada por APA;

A APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501449752, com sede na Av. da Liberdade, 4450-718 Leça da Palmeira, com o CAE 52220, neste ato representada por Emílio Fernando Brógueira Dias, portador do cartão de cidadão n.º 0718589, contribuinte n.º 155879227, presidente do conselho de administração e Amadeu Ferreira Rocha, portador do cartão de cidadão n.º 05951152, contribuinte n.º 119565617, vogal do mesmo conselho de administração, com poderes para o ato, adiante designada por APDL;

A APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 508805910, com sede na Av. de Espanha, 3080-271 Figueira da Foz, neste ato representada por João Begonha da Silva Borges, portador do cartão de cidadão n.º 11710202-4ZZ3 e número de identificação fiscal n.º 203860845, na qualidade de vogal do conselho de administração, com poderes para o ato conferidos por deliberação do conselho de administração de 5 de maio de 2016, adiante designada por APFF;

A APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, criada pelo Decreto-Lei n.º 335/98 de 3 de novembro, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501202021, com sede na Rua da Junqueira, n.º 94, em Lisboa, com o capital social de 60 000 000,00 euros, matriculada sob o n.º 7913 de 26 de novembro de 1998 na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, com o CAE 52220 e com os números de identificação da Segurança Social 20004844891 e da Caixa Geral de Aposentações 2690, neste ato representada por Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 05193065, contribuinte n.º 156861100, residente na Av. do Brasil, n.º 120, 6.º Esq., presidente do conselho de administração e Ana Paula Rana Rodrigues, portadora do cartão de cidadão n.º 05161049, contribuinte n.º 190966173,

residente na Rua Paulo Renato, n.º 3 - 4.º B, vogal do mesmo conselho de administração, com poderes para o ato, adiante designada por APL;

A APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, criada pelo Decreto-Lei n.º 337/98 de 3 de novembro, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 501208950, com sede na Rua do Porto Industrial, 7520-203 em Sines, com o capital social de 80 000 000,00 euros, matriculada sob o n.º 648 de 3 de dezembro de 1998 na Conservatória do Registo Comercial de Sines, com o CAE 52220 e com os números de identificação da Segurança Social n.º 20006305869 e da Caixa Geral de Aposentações n.º 2691, neste ato representada por João Paulo Farinha Franco, portador do cartão de cidadão n.º 02169901, contribuinte n.º 119792273, residente na Rua José Lourenço da Luz Gomes, n.º 1, r/c D.º, Paço d' Arcos, 2770-105 Oeiras, presidente do conselho de administração, e Eduardo Carvalho Ramos Bandeira, portador do cartão de cidadão n.º 07263907, contribuinte n.º 172552079, residente em Quinta de Santa Catarina, Lote 13, 7520-265 Sines, vogal do mesmo conselho de administração, com poderes para o ato, adiante designada por APS;

A APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 502256869, com sede em Setúbal, na Praça da República 2904-508, com o capital social de 15 100 000,00 euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Setúbal, com o CAE 52220 e com os números de identificação da Segurança Social 20005057098 e da Caixa Geral de Aposentações 2800, representada nos termos da alínea b), do número um, do artigo 12.º dos estatutos da APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 338/98, de 3 de novembro e revistos pela Deliberação Social Unânime por Escrito (DUE) de 22 de fevereiro de 2013, por Carlos Manuel Seixas da Fonseca, casado, residente na Praça Bernardino Machado, número 11, 5.º andar, em Lisboa, com o número de identificação civil 03670194 e de contribuinte fiscal 117246506 na qualidade de vogal executivo do conselho de administração, com poderes para o ato, conforme delegação de competências do conselho de administração ao abrigo do disposto no artigo 11.º dos estatutos da empresa, como primeira outorgante e;

O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE, com o NIPC 500909539, com sede em Lisboa, Rua Braamcamp, n.º 88 - 2.º D.º, registado no Ministério do Trabalho e da Segurança Social (Estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2009, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2009 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2010), neste ato representada por Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, portadora do cartão do cidadão n.º 4653474, presidente da direção e Fernando A. Valente Afonso de Oliveira, portador do cartão do cidadão n.º 06080976, na qualidade de membro mandatado pela direção, adiante designado por STE.

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Ad-

ministrações Portuárias - SNTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

A APA, a APDL, a APFF, a APL, a APS e a APSS declaram ser subscritoras do acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

O STE, em representação dos/as seus/suas associados/as, aceita a aplicabilidade do acordo coletivo identificado na cláusula anterior sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

O presente acordo de adesão obriga, por um lado, as administrações portuárias acima identificadas e por outro os/as trabalhadores/as ao seu serviço, independentemente da natureza do respetivo vínculo contratual e regime de Segurança Social, filiados/as no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE, que à data da assinatura do presente acordo de adesão abrange 52 trabalhadores/as.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Setúbal, 9 de maio de 2016.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

*João Begonha da Silva Borges*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

*Emílio Fernando Brógueira Dias*, na qualidade de presidente do conselho de administração e

*Amadeu Ferreira Rocha*, na qualidade de vogal do mesmo conselho de administração.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz SA:

*João Begonha da Silva Borges*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

*Marina João da Fonseca Lopes Ferreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração e

*Ana Paula Rana Rodrigues*, na qualidade de vogal do mesmo conselho de administração.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

*João Paulo Farinha Franco*, na qualidade de presidente do conselho de administração e

*Eduardo Carvalho Ramos Bandeira*, na qualidade de vogal do mesmo conselho de administração.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sines, SA:

*Carlos Manuel Seixas da Fonseca*, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 26 de fevereiro de 2016.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, na qualidade de presidente da direção e

*Fernando A. Valente Afonso de Oliveira*, na qualidade de membro mandatado pela direção.

Depositado em 12 de setembro de 2016, a fl. 1 do livro n.º 12, com o n.º 144/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...



## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **Banco BPI, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco BPI, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016, para o mandato de quatro anos,

foi efetuada a seguinte substituição:

Filipe Prendi Beirão Belo, substituído por:

Luis Filipe Tibúrcio Monteiro da Sila Lopes, cartão de cidadão n.º 8481334.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA - Convocatória**

Nos termos do artigo 28.º, número 1, alínea *a)* da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de agosto de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicação a Ex.<sup>as</sup>, com antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que, no dia 24 de novembro de 2016 realizar-se-á 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 281.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa:

CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA  
6030-223 Vila Velha de Ródão»

*(Seguem-se as assinaturas de 35 trabalhadores.)*

**Neutroplast - Indústria de Embalagens Plásticas, 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, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de setembro de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Neutroplast - Indústria de Embalagens Plásticas, SA:

«Pela presente comunicação 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 dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 7 de dezembro de 2016 irá 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.

Nome da empresa: Neutroplast - Indústria de Embalagens Plásticas, SA,  
Morada: Zona Industrial Casal Espinheira, lote 10, 2590-057 Sobral Monte Agraço.»

**Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos do artigo 28.º, número 1, alínea *a*) da Lei

n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de agosto de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicação a Ex.<sup>as</sup>, com antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que, no dia 7 de setembro de 2016 realizar-se-á na Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>, com sede social na Rua Cavaco, 115, 4470-263 Maia o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

(Seguem-se as assinaturas de 215 trabalhadores.)

**Schaeffler Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Alteração**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, foi publicada a convocatória com a data da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, da empresa em epígrafe. Na sequência da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 1 de setembro de 2016, torna-se público que a data do ato eleitoral foi alterada para 14 de dezembro de 2016.

**II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

**Câmara Municipal de Vila Nova de Foz Côa - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Nova de Foz Côa, realizada em 1 de agosto de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2016.

Efetivos:	BI/CC
Antonio Fernandes Beselga Nevado	7430828

João Manuel Colaço Gastalho	7660303623
Suplentes:	
Alfredo Daniel Soares	03881281
Jose Carlos Alonso Batista	0625850914

Registado em 7 de setembro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 77, a fl. 114 do livro n.º 1.