



# ÍNDICE

## Conselho Económico e Social:

### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

## Regulamentação do trabalho:

### Despachos/portarias:

...

### Portarias de condições de trabalho:

...

### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) ..... 1484

## Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global ..... 1485

- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras ..... 1496

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras ..... 1499

- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 1500

- Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L.<sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) ..... 1516

- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global .....	1533
- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1558
- Acordo de empresa entre a PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1588
- Contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Retificação .....	1604
- Acordo de empresa entre a GESAMB - Gestão Ambiental e de Recursos, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Retificação .....	1604

#### 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:

- Confederação Geral de Sindicatos Independentes - CGSI - Eleição .....	1607
---	------

#### Associações de empregadores:

##### I – Estatutos:

...

##### II – Direção:

- ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel - Eleição .....	1609
- Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - Eleição .....	1609
- Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT - Eleição .....	1609

- Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Eleições .....	1609
- Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave - Eleição .....	1610
- Associação dos Industriais da Construção de Edifícios - AICE - Eleição .....	1610

#### Comissões de trabalhadores:

##### I – Estatutos:

...

##### II – Eleições:

- Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Setúbal - Coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal - CIS - Eleição .....	1611
- CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM - Eleição .....	1611
- Banco de Portugal - Eleição .....	1611
- ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Substituição .....	1612

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

##### I – Convocatórias:

- FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Convocatória .....	1612
--	------

##### II – Eleição de representantes:

- Diário do Minho, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1613
- Preh Portugal, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1613
- Kathrein Automotive Portugal, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1613
- SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Eleição .....	1613

#### Conselhos de empresa europeus:

...

#### Informação sobre trabalho e emprego:

##### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

#### Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações .....	1615
1. Integração de novas qualificações .....	1616

**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.mtsss.pt](mailto:dsrctot@dgert.mtsss.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)**

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, abrangem no território do continente as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associa-

ções outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 1941 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 62,5 % homens e 37,5 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1469 TCO (75,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 472 TCO (24,3 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 59,3 % são homens e 40,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalha-

dores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e ligeira diminuição das desigualdades, entre 2017 e 2018.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e ainda por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a presente extensão, à semelhança da extensão da convenção ora alterada, não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão em apreço apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 9, de 9 de abril de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do

Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2018.

7 de maio de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global**

Revisão global do contrato coletivo de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho

de 2014 e posteriores alterações, a última das quais e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017.

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito e vigência da convenção**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 3 empresas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Aplicação

1- Os valores das tabelas salariais constantes do anexo III com a epígrafe Tabela de Remunerações de Base (mínimos) só serão aplicáveis às empresas que, nos últimos 5 anos, tenham apresentado, pelo menos, 3 anos de resultados positivos.

2- Às empresas excluídas nos termos do número anterior, no ano subsequente àquele em que regressem a resultados líquidos positivos, serão aplicáveis os valores da tabela salarial em que se integravam, acrescidos de 50 % do diferencial verificável entre esses mesmos valores e os valores da tabela deste CCT que, nessa data, vigorem.

3- Os remanescentes 50 % do diferencial referido no número anterior terão aplicação a partir do ano subsequente à verificação de dois anos consecutivos de resultados líquidos positivos.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Profissão - Conceito

1- Por profissão entende-se um conjunto de tarefas funcionais correspondentes a um universo alargado de postos de trabalho a que um empregado pode ter acesso e no qual presta a sua atividade.

2- O conjunto de postos de trabalho correspondente a uma profissão é caracterizado por um elevado grau de similitude entre as tarefas principais e as exigências do processo produtivo, pressupondo competências semelhantes num conjunto mais alargado de funções que se podem encontrar em contextos diferentes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Acesso à profissão

O acesso às profissões específicas e transversais faz-se por três vias:

1- Experiência profissional - comprovação documental do tempo de experiência, provas de avaliação e de experiência;

2- Equiparação de títulos - certificados emitidos em países da União Europeia ou em países terceiros há menos de quatro anos pela entidade certificadora;

3- Formação profissional - através da experiência com aproveitamento de cursos de formação certificados por entidade competente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Profissões - Conteúdo funcional

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT exercem as profissões e são classificados em níveis de qualificação que constam, respetivamente, dos anexos I e II.

2- O conteúdo funcional das profissões é descrito no anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação

1- Por qualificação profissional entende-se a combinação de capacidades, normalizadas em termos de nível e de conteúdo, que resultam da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação, das exigências e das perícias requeridas para o exercício das atividades inerentes a uma profissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este CCT são classificados em níveis de qualificação por aplicação direta do anexo II.

3- Um trabalhador tem direito a determinado nível de qualificação desde que preencha cumulativamente os três requisitos de acesso estabelecidos no anexo II que correspondam a esse nível e exista proposta da chefia e informação positiva ou, em alternativa, capacidade reconhecida pela entidade empregadora.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categoria

Cada um dos níveis de qualificação de uma profissão/atividade configura o conceito de categoria a que alude o Código do Trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de cedência ocasional

A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo ou por contrato de trabalho a termo de duração não inferior a um ano;

b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;



- c) O trabalhador concorde com a cedência;
- d) A duração da cedência não exceda dois anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de dez anos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Comissão de serviço**

Para além das situações legalmente previstas, podem, ainda, ser exercidas em comissão de serviço outras funções de chefia.

**CAPÍTULO III**

**Duração do trabalho**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

2- Ficam salvaguardados os horários de menor duração que já se pratiquem nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- No regime de laboração contínua, o intervalo de descanso pode ser excluído.

5- Qualquer intervalo, pausa ou tempo para tomada de refeição só contará como tempo de trabalho se não se verificar paragem do equipamento e o trabalhador, durante aquele espaço temporal, mantiver a efetiva responsabilidade pelo normal funcionamento do mesmo equipamento.

6- Sem prejuízo do previsto no anterior número 4, o intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso o empregador e o trabalhador tiverem interesse e a Autoridade para as Condições do Trabalho o autorize e desde que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

7- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 214.º do Código do Trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

8- O período mínimo de descanso previsto no número anterior não é igualmente aplicável nas hipóteses em que os trabalhadores sejam chamados para obviar a avaria de equipamento ou em outros casos fortuitos.

9- O período de descanso correspondente ao encurtamento das doze horas previstas no número 7 será objeto de compensação, por alargamento do período de descanso semanal complementar ou do intervalo interjornadas diárias do trabalho, nos 30 dias subseqüentes à sua verificação.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em ter-

mos médios, com acréscimo máximo de duas horas diárias, não podendo ultrapassar as dez horas por dia nem as 50 horas por semana.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, serão compensadas com a redução em igual número de horas, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar a média de 40 horas, num período de referência de 6 meses.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de seis meses for inferior a 40 horas, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

5- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

6- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou inter-sindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

7- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

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

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 55 horas semanais.

3- O banco de horas só pode ser utilizado até 200 horas anuais (ano civil).

4- O trabalho prestado em acréscimo é compensado por redução do tempo de trabalho ou aumento do período de férias, devendo o empregador avisar o trabalhador com 48 horas de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado.

5- Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita e se a compensação das horas em crédito não tiver sido feita através do aumento do período de férias, a compensação dessas mesmas horas, salvo acordo escrito em contrário, far-se-á por pagamento da retribuição horária normal, com acréscimo de 40 %, ou, com o acordo do trabalhador ou tratando-se de trabalho prestado no último trimestre do ano civil, mediante redução do tempo de trabalho no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.



6- O empregador que pretenda utilizar o banco de horas deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 48 horas, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com aviso prévio de 48 horas. O empregador só pode recusar este pedido mediante justificação.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar fica sujeito ao regime legal, com a especificidade prevista no número seguinte.

3- O trabalho suplementar determinado por necessidade de substituição de trabalhador faltoso, em regime de turnos, e sem que tenha havido comunicação prévia à entidade empregadora com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, integra a hipótese legal prevista no número 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, não ficando, consequentemente, sujeito aos limites previstos no número 1 do artigo 228.º do mesmo Código do Trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

### CAPÍTULO IV

## Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de funções de diferente nível de qualificação

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções cujo nível de qualificação seja mais elevado que o nível que lhe está atribuído e a que corresponda uma retribuição de base mensal mínima superior terá direito a essa retribuição.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções a que corresponde o nível de qualificação mais elevado desde que se conserve, em exercício, por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano, salvo em caso de ocupação a título provisório, e em regime de substituição, determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mínima mensal

A retribuição base mínima mensal é estabelecida de acordo com os níveis de qualificação da tabela do anexo III.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

A fórmula para cálculo do valor da retribuição horária é a seguinte:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

em que:

$Rm$  = retribuição mensal;

$N$  = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

O subsídio de Natal é pago no mês de novembro.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dias de descanso e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será remunerado:

a) Horas em dia normal de trabalho, com acréscimo de 40 %;

b) Horas em dia de descanso semanal, com acréscimo de 70 %;

c) Horas em dias feriados, com acréscimo de 70 %.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

3- O tempo gasto no transporte previsto na parte final do número 2 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento de horário normal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia com o valor mínimo de 1,47 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho

1- São considerados dias de descanso semanal obrigatório e complementar o domingo e o sábado, respetivamente, ou os consignados nos horários de trabalho, em regime de turnos, como dias de folga.

2- Para além dos feriados obrigatórios estabelecidos na lei, são também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

## CAPÍTULO V

### Deslocações

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transporte e ajudas de custo

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

Pequeno-almoço - 1,70 €;

Almoço ou jantar - 9,00 €;

Dormida - 27,10 €;

Diária completa - 47,80 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,28 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes sejam devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Seguro

Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será celebrado um contrato de seguro de acidentes pessoais, no valor de 20 000 €, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

## CAPÍTULO VI

### Subsídio de alimentação, horários das refeições e refeitórios

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a 4,75 €.

2- Aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho suplementar, a entidade patronal fornecerá, gratuitamente, uma refeição ou merenda consoante a altura do dia.

3- Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço - 1,70 €;

b) Almoço ou jantar - 4,75 €;

c) Ceia - 3,20 €.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Refeições

1- As refeições dos trabalhadores em regime de laboração contínua serão tomadas durante o período normal de trabalho, mas sem prejuízo da laboração.

2- Se o trabalhador em regime de laboração contínua puder abandonar o seu posto de trabalho, para tomar a refeição, o tempo de ausência não se conta como tempo de trabalho.

3- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não possam tomar uma refeição durante a 5.<sup>a</sup> hora da sua jornada de trabalho terão direito a tomá-la posteriormente por conta da empresa. Todavia, a refeição poderá ser tomada durante a 6.<sup>a</sup> hora da jornada de trabalho, sempre que necessidade imperiosa de serviço o exija.

4- Em caso de avaria de máquinas, o trabalhador não poderá ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre e imediatamente após a verificação da mesma e de ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este CCT terão à disposição dos seus trabalhadores um local adequado para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores terão em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos dias feriados, um refeitório que fornecerá refeições completas (almoço e jantar), constituídas por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

3- O preceito estabelecido no número anterior só é aplicável se, na prática, o número mínimo diário de refeições servidas ultrapassar as 40.

4- Os trabalhadores de hotelaria, em efetividade de serviço nos refeitórios, têm direito gratuitamente à alimentação.

5- Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório, nos termos do número 2 desta cláusula, compartilhará no custo de cada refeição com um preço que não excederá o subsídio de alimentação estabelecido no número 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### Prestações complementares por acidente de trabalho ou doença profissional

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por incapacidade temporária

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o valor da retribuição líquida dos descontos normais respeitantes ao IRS e à TSU, à data da baixa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por incapacidade permanente

1- Em caso de incapacidade permanente parcial ou abso-

luta para o trabalho habitual emergente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua incapacidade.

2- Se a retribuição efetiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, poderá a entidade patronal declarar o contrato de trabalho caducado, pagando ao trabalhador uma indemnização igual a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador(a).

## CAPÍTULO VIII

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Normas de segurança

1- As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios legais respeitantes à saúde e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir, por regulamento, sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço.

4- A venda e consumo de bebidas alcoólicas são interditos nos locais de trabalho.

5- De acordo com o disposto nos números 3 e 4 desta cláusula as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

- a) Acidentes de trabalho;
- b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;
- c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- d) Periódica e aleatoriamente relativamente a todos os trabalhadores.

6- Considera-se infração disciplinar grave a apresentação ao serviço e a prestação de atividade profissional de qualquer trabalhador com grau de alcoolemia igual ou superior aos limites estabelecidos por lei para condutores de automóveis, para os quais a lei comine como sanção uma coima.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Publicação de brochura contendo legislação laboral

Os outorgantes do presente CCT obrigam-se a facultar até três meses após a assinatura deste o Código do Trabalho, que será distribuído a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, sendo o custo da publicação suportado pelas respetivas empresas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCT uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2- A comissão paritária será composta por quatro membros, sendo dois designados pela FAPEL e dois designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão é regulado em conformidade com o estatuído no Código do Trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente favorável da presente convenção

1- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem, designadamente o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de julho de 2014 e posteriores alterações, a última das quais e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de junho de 2017.

2- As partes outorgantes reconhecem e afirmam, para todos os efeitos legais, o carácter globalmente mais favorável da presente convenção relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho revogados.

## ANEXO I

### Conteúdos funcionais das profissões

*Técnico comercial* - É o trabalhador que atua nos sectores ligados ao mercado das marcas/produtos comercializados pela empresa, nomeadamente vendas, *marketing*, serviço pós-venda e atendimento a clientes, *e-commerce* e tele vendas.

Nas atividades de *marketing*, colabora na conceção e programa e implementa ações promocionais utilizando os meios adequados, visando incrementar a notoriedade das marcas comercializadas pela empresa e estimular a procura direta e induzida. Nas atividades de vendas, estabelece o contac-

to com clientes no local da venda; informa-se do género de produtos desejados e dos preços de mercado; orienta o cliente nas suas escolhas, fazendo se possível e necessário a demonstração dos artigos, salientando as características de ordem técnica e ou evidenciando a competitividade comercial e vantagens/benefícios do produto.

Colabora na definição das condições de venda, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para assegurar a entrega dos produtos e acompanha a sua disposição/condicionamento no ponto de venda; colabora com os serviços de produção e departamento de *marketing* através do envio frequente de informação que considere relevante relativamente aos produtos que comercializa e à oferta e ações promocionais das marcas concorrentes.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico de informática* - É o trabalhador que detém conhecimentos diversificados nas áreas de informática e, mediante esses conhecimentos, assegura um conjunto de serviços relacionados com a configuração, manutenção e utilização de meios informáticos.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade:

Segurança de dados informáticos - faz segurança e arquivo em suporte magnético e otimiza o desempenho dos sistemas desencadeando procedimentos de reorganização de dados;

Programação de sistemas informáticos - elabora e introduz programas em computador, efetuando a respetiva documentação, manutenção e atualização; dá formação aos utilizadores dos programas e presta-lhes apoio sempre que necessário;

Configuração e suporte de sistemas informáticos - assegura o funcionamento e controlo de computadores ou outros meios dotados de sistemas programáveis; faz a instalação de novos sistemas e assegura a respetiva configuração e administração; assegura a manutenção e atualização de documentação sobre os sistemas e as instalações de tratamento de dados; deteta e ou resolve problemas que surjam ao longo do trabalho; dá formação aos utilizadores dos sistemas e presta-lhes apoio sempre que necessário.

No âmbito da sua atividade, contacta fornecedores de equipamentos, promovendo a reparação/assistência técnica dos mesmos.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico administrativo* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores com formação/especialização no desenvolvimento de atividades nas áreas de aprovisionamento, logística, comercial, financeira, contabilidade, pessoal, secretariado e apoio administrativo.

É o trabalhador que desempenha tarefas administrativas específicas da área de atividade em que se insere.

Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador, impressoras, fotocopiadoras e outros); realiza estudos e

análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a outros profissionais; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais menos qualificados.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente as seguintes:

#### Aprovisionamentos:

Regista em suporte informático ou papel as entradas e saídas de materiais a fim de controlar as quantidades existentes;

Efetua pedidos de materiais, preenchendo requisições ou outra documentação com vista à reposição de faltas;

Receciona os materiais, verificando a sua conformidade com os pedidos efetuados.

Logística - receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de *stocks*, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, elaboração de guias de remessa, faturação e processo de expedição.

#### Comercial:

Organiza a informação relativa à venda de produtos e ou serviços, criando e mantendo atualizados os *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes, volume de vendas realizadas e tabelas de preços;

Preenche e confere documentação referente a contratos de venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras);

Organiza e encaminha para os serviços competentes os dados necessários à elaboração de orçamentos e relatórios.

Financeira - gestão de tesouraria (pagamentos a fornecedores e respetiva emissão de cheques, recebimentos de clientes, dinheiros em caixa, câmbios, gestão de letras, livranças e outras), reconciliações e gestão de saldos bancários, aplicações financeiras, organização documental de financiamentos, gestão de dividendos e participações.

#### Contabilidade:

Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza dos documentos, utilizando aplicações informáticas e documentos ou livros auxiliares e obrigatórios;

Prepara para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente impostos, taxas e contribuições;

Recolhe dados necessários à elaboração de informação periódica relativa à situação económica e financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, inventários e relatórios;

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística;

Efetua o registo das operações contabilísticas em função do seu conteúdo.

#### Pessoal:



Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal, processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

Atualiza a informação dos processos individuais de pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;

Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoas e efetua os contactos necessários;

Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, segurança social, assegurando o contacto com as entidades oficiais e outras;

Trabalha com base de dados para elaboração de estatísticas a distribuir pelos diversos departamentos da empresa;

Mantém atualizada toda a informação inerente à medicina do trabalho, higiene e segurança, elaborando toda a documentação relativa a acidentes de trabalho e sua ligação com a companhia de seguros.

Secretariado e apoio administrativo:

Colabora no planeamento e organização da atividade temporal da chefia, direção ou departamento;

Assegura a comunicação da chefia/direção com interlocutores internos e externos em língua portuguesa ou estrangeira;

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do seu serviço;

Atende e encaminha pessoas, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários em função do tipo de serviço ou informação pretendida;

Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos e dá-lhes o seguimento apropriado;

Examina o correio recebido, separa-o e classifica-o, preparando os elementos necessários à elaboração de respostas.

*Operador/técnico de laboratório* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas.

Recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios (soluções, calibração de equipamentos, etc.), faz processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos através de meios informáticos ou outros. Pode também colaborar na realização de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico de manutenção* - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas de telecomunicações, elétrica, eletrónica, instrumentação, programação, mecânica, óleo-hidráulica e lubrificação.

Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos e pneumáticos.

Interpreta esquemas, faz desenhos e montagem de qua-

dro, aplica especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho.

Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, montagem de acessos e isolamentos.

Faz a limpeza da área após execução dos trabalhos, quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Manutenção elétrica/instrumentação:

Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);

Eletrónica;

Instrumentação (eletrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Sistemas de automação.

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica e civil);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica;

Lubrificação;

Inspeção e controlo.

*Operador/técnico de logística* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que desempenham funções, nomeadamente, nas seguintes áreas:

Descargas - nomeadamente a receção, conferência e descarga de todo o tipo de matérias-primas e subsidiárias provenientes de fornecedores;

Movimentação de materiais - transferência de todo o tipo de matérias-primas, produtos acabados ou outros artigos, no interior e exterior das instalações fabris, cumprindo com o definido em cada sector para os diversos materiais, zelando pelo bom acondicionamento dos mesmos;

Expedição e cargas - elaboração de cargas de acordo com as guias de carga emitidas pela expedição. A preparação de cargas envolve a recolha e manipulação dos produtos acabados e o seu acondicionamento e carregamento no meio de transporte para distribuição ao cliente. Nesta área procede à execução de registos físicos e ou informáticos inerentes ao serviço;

Transportes - conduz diversos meios de transporte: automóveis, básculas, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais ou produtos dentro e fora das instalações, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza dos equipamentos que lhe estão atribuídos.

De acordo com as funções atribuídas pode desempenhar tarefas na área administrativa de logística, nomeadamente receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de *stocks*, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, guias de remessa, faturação e processo de expedição.

*Operador/técnico de processo* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que operam os equipamentos destinados à preparação de matérias-primas, fabrico, transformação e acabamento de papel e cartão, em conformidade com as instruções técnicas predefinidas.

As ações desenvolvidas consistem, fundamentalmente, na condução e operação de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos.

Compete ao operador zelar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, colaborar em trabalhos de manutenção do 1.º escalão, manter arrumada e limpa toda a área de trabalho e respetivos equipamentos. Utiliza ou conduz os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da atividade e elabora relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Efetua dentro do seu nível de autonomia as ações corretivas necessárias, utilizando os meios que lhe forem indicados para manter a qualidade do produto. Acompanha e participa nas operações de manutenção geral e conservação da área de trabalho onde intervém, nomeadamente operações de manutenção de 1.º grau, limpeza, arrumação e substituição de componentes indispensáveis para a fabricação.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Preparação de matérias-primas:

Controlar e assegurar a alimentação de matérias-primas fibrosas e aditivos químicos ou outros nas dosagens e momentos adequados para alimentação dos *pulpers*; Controla o processo de refinação de fibras, a fim de obter as composições estabelecidas nas especificações do plano de fabrico;

Participa na descarga e arrumação e movimentação de matérias-primas.

Fabricação:

Assegura a partir do terreno e ou painel de comando centralizado o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico de papel ou cartão, garantindo a quantidade e qualidade previamente determinadas, constantes nas ordens de fabrico;

Efetua o controlo imediato da qualidade através de testes físicos e ou químicos simples, de modo a comprovar os parâmetros das instruções técnicas de produto;

Verifica se os valores indicados pela instrumentação estão de acordo com as especificações de fabrico e normas de proteção de segurança e ambiente.

Transformação:

Operação de linhas de transformação de produto semiacabado para obtenção de produtos finais, de acordo com as instruções de fabrico;

Controla o funcionamento de máquinas, tais como bobinadoras, cortadoras, embaladoras, plastificadoras, paletizadoras, gofradores e laminadoras, por forma a obter produtos finais diversos, respeitando os padrões de qualidade preestabelecidos;

Na execução do seu trabalho, utiliza quando necessário meios de movimentação de produtos.

*Operador de vapor/cogeração* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor

destinados à produção de força motriz ou ao aquecimento industrial, assegurando também as funções inerentes à condução da central térmica e ou cogeração.

Aciona válvulas ou outros dispositivos, a fim de manter a água no nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; ativa e ou regula a chama, de modo a obter água quente ou vapor; verifica, por meio de instrumentos de medida adequados, se a temperatura e a pressão das caldeiras não ultrapassa os níveis preestabelecidos; substitui os bicos dos queimadores sempre que necessário; procede à limpeza e reparação dos equipamentos e comunica, superiormente, as anomalias verificadas; preenche documentação adequada para a execução de gráficos de rendimento.

Controla também outros equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe providenciar pelo seu bom funcionamento, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes a instalações e equipamento; faz as respetivas reparações de conservação e manutenção por forma a assegurar o funcionamento dos equipamentos.

Realiza análises às águas de alimentação das caldeiras, efetuando operações de desmineralização sempre que necessário.

Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolvidos na sua área de trabalho.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

ANEXO II

Descrição dos requisitos de acesso aos níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Funções e responsabilidade	Formação	Habilitações e experiência
1- Quadros superiores	Participação na definição da política geral da empresa ou funções consultivas na organização da mesma. Trabalho de criação ou adaptação de métodos e processos técnico-científicos e administrativos, comprometendo-se com o cumprimento dos objetivos definidos.	Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais da empresa. Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais do campo em que está situado e que obrigue ao estudo e investigação de problemas de grande responsabilidade e nível técnico.	Licenciatura ou bacharelato mais cinco anos de experiência.

2- Quadros médios	Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo, colaborando ativamente na implementação das políticas da empresa.	Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.	Licenciatura ou bacharelato mais três anos de experiência
3- Quadros médios	Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo.	Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.	Bacharelato
4- Quadros intermédios	Orientação de um grupo de trabalho, segundo diretrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de atuação.	Formação profissional completa com especialização em determinado campo.	Bacharelato
5- Altamente qualificados	Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente, compreendo a elaboração de trabalhos complexos.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano mais cinco anos de experiência
6- Altamente qualificados	Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano mais três anos de experiência

7- Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução, com autonomia de desempenho.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano
8- Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	11.º ano mais três anos de experiência
9- Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa numa profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos.	11.º ano
10- Profissionais semiquualificados	Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	11.º ano
11- Profissionais semiquualificados	Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	Escolaridade mínima obrigatória



12- Profissionais não qualificados	Tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinada.	Conhecimentos de ordem prática suscetíveis de serem adquiridos num curto espaço de tempo.	Escolaridade mínima obrigatória
------------------------------------	--	---	---------------------------------

ANEXO III

**Tabela de remunerações de base (mínimos)**  
**(Produção de efeitos a 1 de maio de 2018)**

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/Categorias	Retribuição (em euros)
1- Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 120,00
2- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 064,20
3- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	896,40
4- Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	818,30
5- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	807,10
6- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	739,70

7- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	673,30
8- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	622,60
9- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	599,80
10- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	585,00
11- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	582,50
12- Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	580,00

Lisboa, 17 de abril de 2018.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

*António de Andrade Tavares*, mandatário.  
*Manuel Cavaco Guerreiro*, mandatário.  
*Gregório da Rocha Novo*, mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.  
SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.  
e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

*José Luis Carapinha Rei*, mandatário.  
*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 8 de maio de 2018, a fl. 54 do livro n.º 12, com o n.º 83/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a Federação dos Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado).

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 180 empresas e 27 300 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência e denúncia)**

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 9 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de abril de 2018 e até 31 de dezembro de 2018, de acordo com os anexos IV e V deste contrato.
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- 5- (*Mantém-se.*)
- 6- (*Mantém-se.*)
- 7- (*Mantém-se.*)

**Cláusula 5.ª**

**(Condições de admissão)**

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais dos trabalhadores administrativos previstas neste contrato são as seguintes:

**Grupo A:**

- a) (*Mantém-se.*)
- b) (*Mantém-se.*)
- c) (*Mantém-se.*)

**Grupo B:**

Telefonistas - idade dos 18 anos e habilitações mínimas legais.

**Grupo C:**

Serviços auxiliares de escritório - idade e habilitações mínimas legais.

**Grupo D: (*Eliminado.*)**

- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- § único. (*Mantém-se.*)

**Cláusula 11.ª-A**

**(Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador)**

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- 5- (*Mantém-se.*)
- 6- (*Mantém-se.*)
- § único. (*Eliminado.*)

**Cláusula 52.ª**

**(Noção de falta)**

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

- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- (*Mantém-se.*)

**Cláusula 82.ª**

**(Actividade sindical nas empresas)**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

**Cláusula 92.ª**

**(Disposição final)**

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor

constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado) e que não foram objecto da presente revisão.

2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

## ANEXO I

### Categorias profissionais - Têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias

#### 3- Produção

##### 3.1- Têxteis técnicos

*Técnico(a) de têxteis técnicos* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo desenvolvimento de novos produtos e processos. Auxilia na pesquisa de matérias-primas, produtos intermédios ou produto acabado a ser utilizado em combinação com outros. Procura novos desenvolvimentos na fabricação e realiza estudos de viabilidade para a fabricação de produtos, indagando, desenvolvendo e testando processos e produtos. Colabora nos estudos de viabilidade técnica e económica para a produção. Pesquisa e analisa requisitos de clientes, propostas, especificações e outros dados para avaliar a exequibilidade, custo e requisitos para o desenvolvimento de projectos.

##### 3.10- Comum a todas as secções

*Alimentador(a) de esquinadeiras* - É o(a) trabalhador(a) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

#### 6- Áreas complementares

##### 6.1- Segurança, higiene e saúde

*Técnico(a) superior da área social/recursos humanos* - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

## ANEXO I-A

### Categorias profissionais - Tapeçaria

#### 6- Áreas complementares

##### 6.1- Segurança, higiene e saúde

*Técnico(a) superior da área social/recursos humanos* - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

## ANEXO I-B

### Categorias profissionais - Lanifícios

#### 7- Áreas complementares

##### 7.1- Segurança, higiene e saúde

*Técnico(a) superior da área social/recursos humanos* - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores,

res, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

- a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;
- b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;
- c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;
- d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;
- e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;
- f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;
- g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;
- h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;
- i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;
- j) Nos serviços de medicina no trabalho.

ANEXO III

Enquadramento profissional - Têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

Categorias B	Áreas	Níveis de qualificação
Técnico/a de têxteis técnicos	3.1; 4.5	2.2
Técnico superior da área social/recursos humanos	6.1	2.1

ANEXO III-A

Enquadramento profissional - Tapeçaria

Categorias B	Áreas	Níveis de qualificação
Técnico superior da área social/recursos humanos	6.1	2.1

ANEXO III-B

Enquadramento profissional - Lanifícios

Categorias B	Áreas	Níveis de qualificação
Técnico superior da área social/recursos humanos	7.1	2.1

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indi-

cados vigoram para o período compreendido entre 1 de abril de 2018 e 31 de dezembro de 2018, nos termos do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de abril de 2018 e 31 de dezembro de 2018 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial, em vigor de 1 de abril de 2018 a 31 de dezembro de 2018:

Grupo	Remuneração mensal
A	982,00 €
B	857,00 €
C	752,00 €
D	679,00 €
E	634,00 €
F	588,00 €
G	585,00 €
H	584,00 €
I	582,00 €
J	581,00 €

ANEXO V

Sector administrativo - Tabela salarial e subsídio de refeição

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de abril de 2018 e 31 de dezembro de 2018, nos termos do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de abril de 2018 e 31 de dezembro de 2018 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial, em vigor de 1 de abril de 2018 a 31 de dezembro de 2018:

Grupo	Remuneração mensal
A	939,00 €
B	875,00 €
C	827,00 €
D	764,00 €
E	749,00 €
F	676,00 €
G	609,00 €
H	581,00 €

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

*Oswaldo Fernandes Pinho*, na qualidade de mandatário.  
*Fernando Ferreira Marmelo*, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

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

*Oswaldo Fernandes Pinho*, na qualidade de mandatário.  
*Fernando Ferreira Marmelo*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de maio de 2018, a fl. 54 do livro n.º 12, com o n.º 81/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras**

Altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2017.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, filiadas na Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2018.

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

3- A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho**

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de 16,00 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

As empresas obrigam-se a comparticipar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 4,90 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

**CAPÍTULO XI**

**Questões gerais e transitórias**

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**(Cláusula de salvaguarda)**

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16/2017.



ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
Administrativo		
A	Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	708,00 €
B	Chefe de secção	648,00 €
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	618,00 €
D	Assistente administrativa I, caixa	613,00 €
E	Assistente administrativa II, recepcionista/telefonista, cobrador	593,00 €
F	Assistente administrativa III	588,00 €
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo 2.º ano, trabalhador de limpeza, pacote até 17 anos	581,00 €
Comércio		
A	Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	700,00 €
B	Caixeiro encarregado	638,00 €
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém	608,00 €
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante, expositor ou decorador	598,00 €
E	Segundo caixeiro, operador de 1.ª	593,00 €
F	Terceiro caixeiro, operador de 2.ª, distribuidor	588,00 €
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano	581,00 €

Bragança, 29 de janeiro de 2018.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Pedro Nuno Rabaça Ramalho*, na qualidade de mandatário.

*José Carlos Carvalho Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Lurdes Afonso Lagoa*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB:

*Maria João Gonçalves Rodrigues*, na qualidade de mandatária.

*João Paulo Ferreira Preta*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros:

*Rui Manuel Correia Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Maravilha Azevedo*, na qualidade de mandatário.

*Hélder José Bragada Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Es-

critórios e Serviços de Portugal.

– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.

– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 10 de maio de 2018, a fl. 55 do livro n.º 12, com o n.º 86/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.ª e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.ª, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 173 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento,

decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

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

## CAPÍTULO II

### Admissão, quadros, acessos e carreiras

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) Aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2- São requisitos especiais de admissão os que, em cada caso, forem fixados para o respectivo processo de recrutamento.

3- A escolaridade mínima obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de quaisquer das profissões previstas neste AE.

4- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço da empresa e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

As condições especiais da admissão constam do anexo I e II, sem prejuízo do disposto na lei geral quanto ao período experimental.

#### Cláusula 5.<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-lhe-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

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

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

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas a) à e) do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

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

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

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço



com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e níveis de remuneração

1- As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos I e II.

2- As classificações dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada trabalhador.

3- É vedado à empresa atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste AE.

4- Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AE, após publicação no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1- Constitui promoção ou acesso a promoção de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2- Os trabalhadores ascenderão à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas no presente AE são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;

e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes;

g) Enviar ao sindicato as quotas sindicais descontadas a cada trabalhador sindicalizado no SETAAB.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

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

h) 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 direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas, ou excepcionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

*b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;

*c)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

*d)* Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos na lei;

*e)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> do presente AE;

*f)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou 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 prestações de serviços aos trabalhadores;

*h)* Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.

3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<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 normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, 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 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;

*c)* Horário de turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

*d)* O horário de turnos será em regime de laboração contínua - quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora 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- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Antecipação do início e termo do horário de trabalho

A antecipação do horário de trabalho pode ser feita nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago

um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efetiva.

3- No início de cada mês, a direção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifesta dos pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5- Podem ser efetuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

7- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo 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 1 ano 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, a Parmalat

Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

– Pequeno-almoço - 2,49 €;

– Almoço - 8,98 €;

– Jantar - 8,98 €;

– Ceia - 2,49 €.

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, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> suportará o custo efectivo 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 trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos 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 é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, trabalhadoras grávidas, trabalhadores ou trabalhadoras com filhos com idade inferior a 12 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, a empresa deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

Pequeno-almoço - 2,49 €;

Almoço - 8,98 €;

Jantar - 8,98 €;

Ceia - 2,49 €.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites.

a) O trabalho 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) 48 horas totais de trabalho por semana;

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

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

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- 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.

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

5- Quando o descanso compensatório for devido a trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

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

2- A retribuição compreende, para além da remuneração 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 e a isenção por horário de trabalho.

3- A empresa pode, ainda, conceder gratificações ou prestações extraordinárias como recompensa ou como prémio do desempenho ou mérito profissionais do trabalhador ou dos bons resultados obtidos pela empresa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> procederá 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, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1- A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que

RH = remuneração horária

RM = remuneração mensal

N = período normal de trabalho semanal

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 %, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a centésima de euros mais próxima.

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



3- A antiguidade para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de março de 1995.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE 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- No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

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

5- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2- No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio de férias.

4- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

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

#### Cláusula 33.<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 31,50 €.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior

seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 30 %;

b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana - 27 %;

c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável - 20 %;

d) Regime de três turnos com folgas fixas - 18 %;

e) Regime de dois turnos com folgas variáveis - 18 %;

f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 15 %;

g) Regime de dois turnos com folgas fixas - 13 %.

2- Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas conforme o número anterior (para três turnos, 2 % ou 10 %; para dois turnos, 2 % ou 5 %).

3- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);

b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igualou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

4- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

5- Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido como excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 30 dias úteis.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Para efeito do disposto no número 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20h00 até às 7h00 da manhã.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporaria-

mente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2- 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.

3- Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> atribuirá um subsídio de alimentação de 7,63 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de abril de 2018, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4- Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal se for prestado em tempo diurno;

b) 75 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno até às 24h00;

c) 100 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno a partir das 0h00.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3- Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Transferência

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

2- O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 kms.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, salvo o estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação a realização temporária 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 AE.

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

a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> lho proporcionar;

b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis.

c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço: Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

– Almoço: Das 11h30 às 14h00;

- Jantar: Das 19h00 às 21h30;
- Ceia: Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço - 2,55 €;
- Almoço - 9,17 €;
- Jantar - 9,17 €;
- Ceia - 3,32 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver que 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 nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8- Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura, por um período igualou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro

1- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2- O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3- Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o do-

mingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2- Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia de Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

- O feriado municipal do concelho do local de trabalho;
- A Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- Quando o início da prestação de trabalhador ocorra no 2.º semestre e do ano civil, o direito a férias só se vence pós o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre e do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Duração do período das férias

1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de



2015.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 e maio e 31 de outubro;

b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.

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

4- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber as remunerações e os subsídios de férias correspondente à diferença, em prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, em exclusão os feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6- 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.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- 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 pelos prejuízos que

comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

7- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

4- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

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

6- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 52.<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 diário, os respetivos 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 variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

– Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta;

– Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

g) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;

h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 54.<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 as seguintes faltas ainda que justificadas.

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário e o disposto nas alíneas seguintes;

c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Segurança Social respetivo;

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas 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, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 56.<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, esta poderá ser substituída, 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 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obriga-

toriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

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

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

4- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (ver anexo II), com a seguinte regulamentação:

a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10 % do seu valor;

b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20 % do seu valor;

c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40 % do seu valor;

d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2- Não são consideradas as faltas previstas na alínea b) e c) da cláusula 53.<sup>a</sup> Para efeitos de número 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

### CAPÍTULO VIII

#### Outros benefícios dos trabalhadores

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1- Os trabalhadores com mais de 6 meses de antiguidade terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2- As garantias asseguradas são:

a) Hospitalização;

b) Ambulatório: consultas e outras despesas;

c) Estomatologia: consultas e outras despesas;

d) Próteses e ortóteses;

e) Assistência médica ao domicílio;

f) Cobertura da segunda opinião médica.

### CAPÍTULO IX

#### Assuntos regulamentados pela lei geral

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Contratos a termo;

b) Cessação do contrato de trabalho;

c) Disciplina;

d) Condições particulares de trabalho: proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;

e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

a) Formação profissional;

b) Atividade sindical.

### CAPÍTULO X

#### Relações entre as partes outorgantes do presente AE

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- No prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente AE será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos em representação da empresa e dois em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2- Para efeitos do número anterior, cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, para que no prazo máximo de 45 dias após a publicação do presente AE se possa enviar ao Ministério Solidariedade, Emprego e Segurança Social, para depósito e publicação no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, a constituição da referida comissão paritária.

3- A comissão elaborará no prazo máximo de 60 dias o seu próprio regulamento de funcionamento.

4- A comissão funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

5- Compete à comissão paritária, nomeadamente:

a) Interpretar as cláusulas do presente AE;

b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente AE;

c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente AE;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões da comissão.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e finais

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I do presente AE.

2- Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3- A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, que tem igual prazo para se pronunciar.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer diminuição de remuneração ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> (Águas de Moura) à data da entrada em vigor do presente AE.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente AE.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis aos trabalhadores ao serviço da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> (Águas de Moura), que ficam integralmente revogados.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante* - É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

*Ajudante de processo* - É o trabalhador que executa em colaboração direta com os trabalhadores qualificados tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras

operações simples com máquinas.

*Analista* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou materiais, bem como das respetivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas catividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e verificação do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises físico-químicas, microbiológicas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química e da microbiologia laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou microbiológicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista qualificado* - É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de atividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar atividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Auxiliar administrativo (Graus III, II e I)* - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado numa secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

*Chefe de secção* - É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspetos, funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector* - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, para que o programa que



lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Controlador de entregas* - É o trabalhador que requisita as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e para outros fins, quando necessário); controla as encomendas tendo em conta o cliente, a data de entrega, o stock disponível e as promoções em vigor. Confere a faturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

*Encarregado* - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Escrutinário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou introdução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os fax elaborados.

*Escrutinário principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escrutinário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escrutinário.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal* - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla

autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

*Fiel de armazém qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia elétrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que deteta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de máquinas de transporte e elevação* - É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Operador de processo* - É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de processo principal* - É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão

e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.<sup>a</sup>, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Pedreiro* - É o trabalhador que executa, exclusivamente ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Proceda eventualmente à colocação de vidros.

*Técnico administrativo/industrial* - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução dos objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico estagiário* - É o trabalhador que ao nível da função exigida faz tirocinio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico industrial* - É o trabalhador a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejeitados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactos ambientais.

*Técnico de manutenção* - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou tornea peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamento elétrico, eletrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acesos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção elétrica/Instrumentação

- Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);
- Eletrónica;
- Instrumentação (eletrónica e pneumática).

Manutenção mecânica

- Serralharia;
- Soldadura;
- Máquinas e ferramentas;
- Mecânica de viaturas;
- Óleo-hidráulica;
- Torneiro mecânico.

*Técnico de grau III* - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou acuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e/ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Técnico de grau II* - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos, e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

*Técnico de grau I* - É o trabalhador que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

*Telefonista/Rececionista* - É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

ANEXO II

Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

Nível	Cod.º - Cat.ª	Categoria	Vencimento base a partir de 1/1/2017	Vencimento base a partir de 1/1/2018	Subsídio assiduidade
IS	180	Chefe serviços	1 593,22 €	1 599,72 €	
IS	522	Técnico - Grau III			
I	170	Chefe sector	1 562,39 €	1 568,89 €	
I	41	Chefe secção			
I	521	Técnico - Grau II			
I	11	Chefe turno			
2	220	Encarregado 1.ª	1 099,96 €	1 108,46 €	124,70 €
2	239	Escrutário principal			
2	66	Analista qualificado			
2	520	Técnico - Grau I			
2	500	Técnico administrativo/Industrial			
2	703	Técnico manutenção - Grau IV			
3.ª	221	Encarregado 2.ª	980,15 €	989,65 €	112,23 €
3.ª	240	Escrutário 1.ª			
3.ª	140	Analista principal			
3.ª	331	Operador processo principal - Grau II			
3.ª	652	Técnico industrial - Grau III			
3.ª	702	Técnico manutenção - Grau III			
3	141	Analista de I	899,93 €	909,43 €	99,76 €
3	241	Escrutário 2.ª			
3	259	Fiel armazém qualificado			
3	270	Fogueiro 1.ª			
3	651	Técnico manutenção - Grau II			
3	314	Operador logística			
3	330	Operador processo principal - Grau I			
3	701	Técnico manutenção - Grau II			
4	142	Analista II	841,38 €	851,38 €	87,29 €
4	258	Fiel armazém principal			
4	310	Operador processo 1.ª			
4	650	Técnico industrial			
4	700	Técnico manutenção - Grau I			
5	242	Escrutário 3.ª	803,05 €	813,05 €	74,82 €
5	143	Analista 3.ª			
5	255	Fiel armazém			
5	271	Fogueiro 2.ª			
5	290	Lubrificador 1.ª			
5	311	Operador processo 2.ª			
5	323	Operador máquinas transporte e elevação - Grau IV			
5	350	Pedreiro 1.ª			
5	0	Pintor 1.ª			
5	517	Técnico estagiário - Grau III			
6	291	Lubrificador 2.ª	764,56 €	774,56 €	62,35 €
6	312	Operador processo 3.ª			
6	351	Pedreiro 2.ª			
6	0	Pintor 2.ª			
6	516	Técnico estagiário - Grau II			



7	210	Controlador de entregas	741,81 €	751,81 €	52,37 €
7	272	Foguetiro 3. <sup>a</sup>			
7	122	Ajudante processo - Grau IV			
7	292	Lubrificador 3. <sup>a</sup>			
7	322	Operador máquinas transporte e elevação - Grau III			
7	352	Pedreiro 3. <sup>a</sup>			
7	515	Técnico estagiário - Grau I			
7	751	Telefonista rececionista	713,62 €	723,62 €	37,41 €
8	122	Ajudante processo - Grau III			
8	162	Auxiliar administrativo - Grau III	665,70 €	675,70 €	24,94 €
9	321	Operador máquinas transporte e elevação - Grau II			
9	121	Ajudante processo - Grau II			
9	161	Auxiliar administrativo - Grau II	644,05 €	654,05 €	17,46 €
10	115	Ajudante			
10	120	Ajudante processo - Grau I			
10	160	Auxiliar administrativo - Grau I			
10	320	Operador máquinas transporte e elevação - Grau I			

Lisboa, 13 de abril 2017.

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

*Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão*, mandatário.

*Tiago Marques Tavares Lucas Caré*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Depositado em 10 de maio de 2018, a fl. 55 do livro n.º 12, com o n.º 85/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L.<sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA)**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito pessoal)**

1- Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa que o subscreve, no âmbito do sector da mediação de seguros, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da

empresa, cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE, bem como trabalhadores em situação de pré-reforma.

2- O AE abrange 1 empregador, nomeadamente a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L.<sup>da</sup>, num universo de cerca de 39 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Âmbito territorial)**

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa sítos no território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia, quer parcial quer global, durante o período máximo de dois anos, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral, nos termos do disposto no número 4 do anexo VI.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VI, o qual faz parte integrante do presente AE.

6- O AE mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro.

## CAPÍTULO II

### Enquadramento e formação profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo III do presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo III, bem como os respectivos níveis salariais, previstas no anexo II.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, aos delegados sindicais e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo I para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Avaliação de desempenho)

1- O empregador poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efectuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1- O enquadramento e as promoções obrigatórias nas categorias profissionais e níveis salariais serão feitas de acordo com o anexo II do presente acordo de empresa.

2- As promoções para grupo ou categoria profissional superior serão feitas nos termos previstos no anexo II do presente AE.

3- O operador de serviços gerais não tem acesso automático à categoria de especialista operacional.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Outras promoções

1- São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Prémios de antiguidade)

1- Todos os trabalhadores, ao completarem 4 anos de antiguidade na empresa, terão direito a um prémio de antiguidade.

2- O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

a) Ao completar 4 anos, 4 %;

b) Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite de 25 %.

3- As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base mensal do nível VII, do anexo I.

4- Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade do empregador;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

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

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### (Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não obrigue percorrer distância superior a 40 quilómetros, face à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o

trabalhador presta serviço.

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respectivos delegados sindicais ou do sindicato, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) a transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) a transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número um da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- O empregador pode, quando o seu interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período de aprendizagem e adaptação de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do período de aprendizagem e adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria com nível igual ou superior.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respectivos delegados sindicais ou sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, licença sem retribuição, requisição por parte do sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial)

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita, não podendo ser superior a 80 % do tempo de trabalho a tempo completo.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- Da celebração de contratos de trabalho a tempo parcial será dado conhecimento prévio aos delegados sindicais ou ao sindicato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Teletrabalho)

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomar as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores com categoria de coordenador de grau I, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica directa dos titulares do órgão de administração da empresa, director geral ou equivalente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que as empresas exerçam a actividade seguradora e os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:



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

b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respectiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, com os limites previstos na lei geral do trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho e organização de horários)

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira;

b) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;

c) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário diferenciado - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em regime de rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em centro de atendimento, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem.

2- Os trabalhadores terão direito a retribuição específica nos termos previstos do número 3 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dias de descanso semanal, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- O trabalhador que presta trabalho suplementar impedido do gozo do descanso diário, tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador.



Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Trabalho por turnos)**

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a dois dias de descanso semanal, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após os dias de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

**CAPÍTULO IV**

**Férias, faltas e interrupção do trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Duração das férias)**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias, nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número dois, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica

aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Interrupção do período de férias)**

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respectivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos ou madrastas, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

e) Cinco dias úteis imediatamente subsequentes ao nascimento de filho, para gozo da licença parental obrigatória exclusiva do pai, prevista na lei.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de outras situações, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Dispensas de Natal e de Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Licenças com retribuição)**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;
- b) Quatro dias, quando perfizer 53 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;
- c) Cinco dias, quando perfizer 55 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

3- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

- a) As justificadas, até cinco por ano;
- b) As justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;
- c) As justificadas que decorram de acidente de trabalho;
- d) As dadas por morte de filhos, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do trabalhador;
- e) As dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste AE;
- f) As dadas por licença de maternidade ou parentalidade.

4- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Ausência por aplicação de medida de coacção)**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração inferior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime de faltas justificadas, com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coacção penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectuando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de quatro meses contados do início da aplicação da medida de coacção

penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção penal privativa da liberdade)**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção impeditiva da prestação podem solicitar ao empregador apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
- b) O trabalhador não receba salário do empregador há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a decorrer contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por fatos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos sociais, seus delegados ou representantes;
- d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;
- e) O beneficiário do apoio não esteja indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pelo empregador aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de se verificar os pressupostos da respectiva atribuição.

**CAPÍTULO V**

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças

profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspecções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições ambientais são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por si autorizados.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomenda-

das para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA Eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## CAPÍTULO VI

### Actividade sindical

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do sindicato;

b) Eleger delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais do sindicato,

do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes ao respectivo cargo, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas pelo sindicato, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas.

2- O sindicato outorgante do presente AE pode requisitar, com retribuição mensal paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.

3- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalha-

dor, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição, seguros e outros abonos

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Classificação da retribuição)

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo I aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) **Retribuição base anual:** o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) **Retribuição efectiva mensal:** constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente as pagas na empresa sob a denominação de «margem livre», pagas em dinheiro e a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma (PIR) bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efectiva anual:** o somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo I, alínea B) (subsídio de refeição).

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Pela prestação de trabalho a tempo parcial, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de refeição proporcional ao número de horas de trabalho efectivo diário.

4- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.



5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Sempre que o trabalhador opte por compensar as ausências com perda de retribuição por gozo dias de férias, não haverá a respectiva redução no subsídio.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Suplementos de ordenado)

1- Os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre a retribuição base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior à do nível VII, da tabela salarial, do anexo I, exceptuando-se nos casos seguintes:

a) A procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma;

b) Quando as situações não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade.

2- Têm direito a um suplemento de 20 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores (com excepção daqueles que exerçam cargos de direcção efectiva da empresa):

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, exceptuando os trabalhadores do grupo operacional e os trabalhadores cujo horário diferenciado tenha sido atribuído a seu pedido;

b) Os trabalhadores da área comercial que integram o grupo de gestão, ou outros com funções predominantemente

externas, com excepção dos trabalhadores do grupo operacional, assim como os que exercem funções como peritos.

3- Têm direito a um suplemento de 25 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores isentos de horário de trabalho.

4- Sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por efeitos de aumentos salariais posteriores.

5- Os suplementos na empresa designados por «margem livre» só podem ser absorvidos, quando se verifiquem promoções ou reclassificações do trabalhador, desde que se assegure um incremento da retribuição efectiva mensal.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea B).

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número dois desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem veículos próprios ao serviço do empregador, terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço o valor constante no anexo I, alínea B).

6- Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, o empregador, em caso de acidente, é responsável pelos danos do veículo e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea B).

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.



Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número quatro da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de oito dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números um a três desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros, devido pela Segurança Social, nos termos dos números um a quatro desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número seis desta cláusula.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Seguro de saúde)

1- A empresa abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efectividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número um fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como mínimos o previsto no anexo V.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Seguros de vida e acidentes pessoais)

1- Todos trabalhadores incluindo aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital de 25 000 €, em caso de morte ou de reforma da actividade por invalidez.

2- Em caso de acidente, os mesmos trabalhadores previstos no número anterior, têm direito a um seguro de acidentes pessoais, que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou invalidez permanente total, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial;

d) A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador, no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Condições nos seguros)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros, efectuados na Mútua dos Pescadores, CRL, em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Aos trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, a empresa garante o pagamento de 50 % do prémio do seguro, cobrindo os riscos de responsabilidade civil com capital de 50 000 000,00 € e danos próprios, de acordo com o valor venal da viatura e até ao limite de 25 000,00 €.

3- Nas deslocações ao serviço da empresa, se o trabalhador beneficiar da norma prevista no número anterior, no que respeita aos seguros de danos próprios, não se aplica o disposto no número 6 da cláusula 42.<sup>a</sup>

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Apoio escolar)**

1- Os trabalhadores em efectividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário ou superior da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador, por cada filho ou afilhado civil («educando»), uma participação nas despesas escolares do educando, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do educando, a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

- a) Até aos 10 anos: 48,50 €;
- b) Até aos 18 anos: 77,50 €;
- c) Até aos 25 anos: 116,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respectivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar o ensino especial;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade.

4- Pode ser ainda atribuído apoio escolar nos casos em que não há aproveitamento escolar, por motivos devidamente justificados.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respectivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

**Plano de poupança e pré-reforma**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Plano individual de reforma)**

1- Todos os trabalhadores a partir do 4.º ano de trabalho, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo IV deste AE.

3- A primeira contribuição para o PIR inicia-se a partir de 1 de janeiro de 2019 sobre a retribuição base anual do trabalhador.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual do empregador para o plano individual de reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)**

No âmbito do presente AE, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela prevista.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Pré-reforma)**

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
  - b) Data de início da pré-reforma;
  - c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
  - d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador;
  - e) Modo de actualização da prestação;
  - f) Número de prestações mensais em que será paga.
- 2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data

da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador ou da trabalhadora, salvo acordo das partes em sentido contrário.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Dever de obediência legal)

Os trabalhadores têm o dever de acatar e cumprir as ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos, desde que estas sejam legais e sejam dadas no âmbito do respectivo serviço.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> e no anexo III deste AE, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste AE.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente acordo de empresa, uma comissão paritária integrada por dois representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com competência para interpretar e integrar lacunas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Anteriores suplementos de ordenado)

Os suplementos de ordenados auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna do empregador, podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Referências a género)

Considera-se que todas as referências no clausulado ao sexo masculino se estendem, de igual modo, ao sexo feminino.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Produção de efeitos)

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo I, do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

##### Anexos:

Anexo I - Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária

Anexo II - Enquadramento e promoções

Anexo III - Definições de funções

Anexo IV - Plano Individual de Reforma (PIR) - Cláusula 50.<sup>a</sup>

Anexo V - Condições mínimas do seguro de saúde - Cláusula 45.<sup>a</sup>

Anexo VI - Convenção de arbitragem - Cláusula 3.<sup>a</sup>, número 5

Anexo VII - Tabela de correspondência - Categorias profissionais

Lisboa, 16 de abril de 2018.

Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L.<sup>da</sup>:

*Vasco Hernandez Pinheiro*, na qualidade de gerente.

*Carlos Alberto Sousa Garcês*, na qualidade de gerente.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de membro da direcção.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de membro da direcção.

## ANEXO I

### (Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)

A. Tabela salarial para 2018 e 2019

Retribuição base mensal		
Nível salarial	2018	2019
16	2 593,00 €	2 619,00 €
15	2 343,00 €	2 367,00 €
14	2 103,00 €	2 125,00 €
13	1 900,00 €	1 919,00 €
12	1 750,00 €	1 768,00 €
11	1 600,00 €	1 616,00 €
10	1 475,00 €	1 490,00 €
9	1 341,00 €	1 355,00 €
8	1 205,00 €	1 218,00 €
7	1 124,00 €	1 136,00 €
6	1 028,00 €	1 039,00 €
5	945,00 €	955,00 €
4	847,00 €	856,00 €
3	766,00 €	774,00 €
2	716,00 €	724,00 €
1	630,00 €	637,00 €

B. Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2018 (Cláusula 38.<sup>a</sup>):  
9,70 €.

Subsídio diário de refeição para 2019 (Cláusula 38.<sup>a</sup>):  
11,00 €.

C. Outras cláusulas de expressão pecuniária:

Cláusulas	Valores
Cláusula 42. <sup>a</sup> número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	76,00 €
Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço	
Nota: O pagamento destes valores poderá também respeitar Norma Interna da empresa, mais favorável	51,00 €
Cláusula 42. <sup>a</sup> número 5 - Valor por km (O valor por km é o fixado para a Administração Pública em cada ano)	
Cláusula 43. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,00 €

ANEXO II

Enquadramento e promoções

Grupo Profissional Gestão				Grupo profissional Técnicos			Grupo Profissional Operacionais		
Categorias e funções				Categorias e funções			Categorias e funções		
N i v e l	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática
16	Gerente	Gerente							
15	Director de grau III								
14	Director de grau II	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de recursos humanos; Director de formação		Técnico Superior grau I					
13	Director de grau I			Técnico Superior grau II					
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável recursos humanos; Responsável formação		Técnico de grau VII					
11	Responsável de área de grau I			Técnico de grau VI	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos				
10	Coordenador de grau III			Técnico de grau V					
9	Coordenador de grau II	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático; Coordenador jurídico; Coordenador marketing; Coordenador técnico; Coordenador recursos humanos; Coordenador formação		Técnico de grau IV					
8	Coordenador de grau I			Técnico de grau III			Especialista operacional grau V		
7				Técnico de grau II		Promoção a categoria de técnico de grau III, após 4 anos na categoria de técnico de grau II	Especialista operacional grau IV		
6				Técnico de grau I		Promoção a técnico de grau II, após 3 anos na categoria de técnico de grau I	Especialista operacional grau III	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo	Promoção a especialista operacional grau IV, após 4 anos na categoria de especialista operacional de grau III
5							Especialista operacional grau II		Promoção a especialista operacional grau III, após 3 anos na categoria de especialista operacional de grau II
4							Especialista operacional grau I		Promoção a especialista operacional grau II, após 2 anos na categoria de especialista operacional de grau I
3							Assistente operacional grau III		Promoção a especialista operacional grau I, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau III
2							Assistente operacional grau II	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	Promoção a assistente operacional grau III, após 3 anos na categoria de assistente operacional de grau II
1							Assistente operacional grau I		Promoção a assistente operacional grau II, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau I



## ANEXO III

### Definições de categorias

*Gerente* - Coordena directores e outros trabalhadores classificados no grupo de gestão, colabora na elaboração das políticas e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção deles dependentes, responsabilizando-se pelo seu cumprimento; supervisiona áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

*Director* - Dependendo directamente de um gerente ou de director de nível superior, desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

*Responsável* - Dependendo directamente de um gerente ou director, o responsável desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

*Coordenador* - Dependendo directamente de um gerente, director ou responsável, o coordenador executa e assume responsabilidade por actividades comerciais, técnicas, operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia, no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

*Técnico superior* - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a tomada de decisões; elabora, autonomamente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, com elevada complexidade; exerce funções com responsabilidade e completa autonomia técnica e é directamente responsável perante um director coordenador ou chefia classificada no grupo de gestão.

*Técnico grau VI e VII* - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões a tomar pelos órgãos de gestão; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

*Técnico grau III a V* - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, executa estudos, pareceres, análises e projectos de natu-

reza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica e ou científica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, supervisionado pela respectiva chefia, ou por técnico ou profissional de respectivamente categoria ou nível superiores.

*Técnico grau I e II* - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos, análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, executa as suas funções sob orientação e controlo.

*Especialista operacional* - Executa actividades predominantemente de natureza comercial, administrativa, operacional ou de apoio geral aos serviços, que normalmente exigem conhecimentos específicos da actividade seguradora, actividade pode ser desenvolvida com recurso a meios digitais ou físicos.

*Assistente operacional* - Executa tarefas de apoio administrativo, atendimento, operacional ou de apoio geral aos serviços, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinida.

## ANEXO IV

### Plano Individual de Reforma (PIR) - Cláusula 50.<sup>a</sup>

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 50.<sup>a</sup>, o empregador efectuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 2,50 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo



veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- O plano individual de reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12- Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador para o plano individual de reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

ANEXO V

Condições mínimas do seguro de saúde -  
Cláusula 45.<sup>a</sup>

Coberturas	Capitais
Hospitalização/Internamento	20 000,00 €
Ambulatório	1 500,00 €
Estomatologia	375,00 €
Próteses e ortóteses	200,00 €
Medicamentos (apenas se comparticipados pelo SNS)	150,00 €

ANEXO VI

Convenção de arbitragem - Cláusula 3.<sup>a</sup>, número 5

Os outorgantes do AE, celebrado entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 3.<sup>a</sup> do referido AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> do AE.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pela empresa e pelo sindicato outorgante do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO VII

Tabela de correspondência - Categorias profissionais

Grupo Profissional Gestão					Grupo Profissional Técnicos					Grupo Profissional Operacionais				
Categ	Acordo Empresa 2018		CCT APROSE 2008		Acordo de Empresa 2018		CCT APROSE 2008		Acordo de empresa 2018		CCT APROSE 2008			
N í v e l	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Categorias	Funções	Nível	Categorias		
16	Gerente	Gerente	14	Director Coordenador										
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director recursos humanos; Director formação												
14	Director de grau II				Técnico Superior grau II									
13	Director de grau I		12f	Chefe de serviços	Técnico Superior grau I									
12	Responsável de área de grau II		12f	Chefe de serviços	Técnico de grau VII	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos								
11	Responsável de área de grau I	12A	Chefe de serviços	Técnico de grau VI										
10	Coordenador de grau III			Técnico de grau V										
9	Coordenador de grau II	Chefe secção; Coordenador auditoria; Coordenador comercial; Coordenador comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informática; Coordenador jurídico; Coordenador marketing; Coordenador técnico; Coordenador recursos humanos; Coordenador formação	11c	Gestor de clientes	Técnico de grau IV									
8	Coordenador de grau I		9c; 9d	Adjunto Gestor de clientes	Técnico de grau III		11	Chefe de secção	Especialista operacional grau V	Técnico administrativo; Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Especialista operacional; Secretário	11d	Gestor clientes		
7				Técnico de grau II	8a		Empregado administrativo	Especialista operacional grau IV	9a; 8i; 9d; 9b; 9h; 8b		Adjunto gestor clientes; Empregado administrativo			
6				Técnico de grau I				Especialista operacional grau III	9; 9a		Adjunto Gestor clientes			
5									Especialista operacional grau II		7; 3d; 7b; 7; 7a; 7; 7; 7; 4ch	Empregado administrativo; Estagiário administrativo 4.º ano; Estagiário administrativo; Estagiário gestor clientes 3.º ano		
4									Especialista operacional grau I		4cc; 4c; 5f; 5f	Estagiário gestor clientes 3.º ano; Empregado serviços gerais		
3									Assistente operacional grau III	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	4b	Estagiário gestor clientes 2.º ano		
2									Assistente operacional grau II					
1									Assistente operacional grau I		3a; 4ai; 4a; 4a; 4a; 4a; 4b	Estagiário administrativo 1.º ano; Estagiário gestor clientes 1.º ano		

Depositado em 8 de maio de 2018, a fl. 54 do livro n.º 12, com o n.º 84/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global**

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

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

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de março de 2018.

4- A denúncia, ou a proposta de revisão parcial do AE, pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

6- A parte que receber a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 60 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

7- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

9- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, exceto se denunciado por qualquer das partes nos termos da presente cláusula.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão de pessoal**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Condições mínimas de admissão**

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

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

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Recrutamento**

1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes são da competência da empresa que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que a empresa recorra à Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Contrato de trabalho**

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que têm de respeitar as condições mínimas previstas neste AE e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Lotação das embarcações**

A empresa armadora deve ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

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

1- A admissão de trabalhadores pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo resolutivo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- Devido à sazonalidade da atividade da empresa, condicionada ao período anual em que as barragens do Rio Douro se encontram operacionais, a celebração da maioria dos contratos de trabalho será efetuada a termo resolutivo.

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

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

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI a IV;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III a I.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, 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 expresse 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 7 dias.

### **CAPÍTULO III**

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Classificação e enquadramento profissional**

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

2- Podem ser atribuídas outras designações profissionais,

por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

3- Para efeitos deste acordo é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias tem direito a auferir a retribuição mínima da categoria mais elevada.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Funções a bordo**

Sempre que necessário, pode o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes à categoria superior sem que tal lhe confira direitos adquiridos, voltando à função correspondente à sua categoria anterior logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, pode o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres dos trabalhadores:

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

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empre-

gador, 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 dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

g) Responsabilizar-se e zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

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

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

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

k) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

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

n) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE;

o) Cumprir com o regulamento de alcoolémia e consumo de drogas em vigor no seio da empresa, bem como com as regras constantes nesta matéria no presente AE;

p) Informar a empresa, nos termos legais, sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente a respeito da sua morada, estado civil e composição do seu agregado familiar, de modo a permitir à empresa o seu adequado enquadramento fiscal em matéria de retenção na fonte em IRS; tratando-se de trabalhador estrangeiro, dar informações e apresentar documentação que atestem a licitude da sua entrada e permanência em Portugal.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1- São deveres das empresas:

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

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

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior;

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

e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente criando, mantendo e dinamizando serviços de formação para os trabalhadores e facilitando-lhe a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;

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

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

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

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

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

l) Manter permanentemente atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal 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 de dias de férias;

m) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

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

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

p) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 15.<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, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> (Local de trabalho) e 18.<sup>a</sup> (Transferência de local de trabalho);

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

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

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

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

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só pode ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.

3- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa ou na qual esta desenvolva

a sua atividade, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 55.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

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

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

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

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respetivos documentos comprovativos, dentro dos limites de meios e custos indicados pela empresa.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos casos em que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade por motivo de gozo de férias, folgas, dias de descanso, faltas injustificadas ou qualquer outro motivo que lhe seja exclusivamente imputável ou resulte de uma conduta que lhe seja exclusivamente imputável.

3- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

4- Quando o trabalhador, por motivo de deslocações em serviço, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 51.<sup>a</sup> (Subsídio de refeição).

5- A empresa garantirá um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Destacamento de trabalhadores

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, este pode ser destacado para outros países dentro da União Europeia.

2- Em caso de destacamento, a empresa fica obrigada a custear todas as despesas com transportes, alojamento, alimentação e outros custos em que o trabalhador vier a incorrer em consequência do destacamento, os quais serão reembolsados contra entrega dos respetivos documentos comprovativos e desde que devida e previamente aprovados pela empresa.

3- Quando o trabalhador, por motivo de destacamento, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não tem direito a receber a verba prevista no número 1 da cláusula 51.<sup>a</sup> (Subsídio de refeição).

4- Durante o período de destacamento, o trabalhador tem sempre direito às condições de trabalho constantes do presente AE, bem como àquelas que tiverem sido individualmente acordadas por via do contrato de trabalho e sem prejuízo de outras mais favoráveis que lhes possam ser aplicáveis durante este período.

5- Durante o período de destacamento e sem prejuízo das normas imperativamente aplicáveis no país de destino, o trabalhador continuará a beneficiar de todos os direitos e regalias previstos no Código do Trabalho português, nomeadamente dos feriados existentes em Portugal, bem como a beneficiar de proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho, proteção na parentalidade, igualdade de tratamento e não discriminação.

6- O trabalhador destacado não pode ser cedido a uma entidade terceira.

7- A empresa garantirá ainda um seguro que cubra os riscos de viagem em serviço e eventuais de acidentes de trabalho que ocorram durante o período de destacamento.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são:

a) Para os trabalhadores da área de gestão e administrativa (tabela B), trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os restantes trabalhadores da área marítima, ope-

racional e comercial (tabela A), oito horas diárias e quarenta semanais.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário variável;
- c) Horário adaptado.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente AE, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.

4- Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário adaptado

1- Os períodos máximos de trabalho diário e semanal podem ser calculados em termos médios e modelados dentro de um período de referência de 4 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 9 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 45 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as 1,5 horas;

d) Por acordo escrito individual entre a empresa e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;

f) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

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

3- O período de intervalo de descanso diário pode ser diverso do previsto na cláusula 22.<sup>a</sup> (Período normal de trabalho), se tal for acordado com os trabalhadores interessados.

4- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal semanal serão pagas como trabalho suplementar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado nos dias úteis para além do horário normal de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

3- O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da cessação do regime de isenção.

4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 48.<sup>a</sup> (Subsídio por isenção de IHT).

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da empresa ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas;
- c) Trabalhadores com filhos de idade inferior a doze meses;
- d) Trabalhadora que esteja a amamentar, durante todo o

tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

e) Menores.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a retribuição suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

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

b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;

c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho a bordo

1- Em conformidade com as normas internas da empresa, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade da empresa, que esta não tem a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho relativamente aos trabalhadores que auferam suplemento de embarque e/ou estejam sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE e inseridos na tabela B do anexo III (Área de gestão e administrativa) e os inseridos na tabela A que não recebem suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complemen-

tar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2- Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III (Área marítima, operacional e comercial) que se encontrem embarcados ou em funções de vigia e que recebam suplemento de embarque, têm direito a 0,2 dias de descanso semanal por cada dia de trabalho prestado.

3- São também considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

4- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da empresa e dos trabalhadores;
- 24 de dezembro.

5- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 49.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso, os quais serão gozados como acréscimo aos dias de férias pelos trabalhadores inseridos na tabela B e nos termos previstos na cláusula seguinte pelos trabalhadores inseridos na tabela A.

6- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Períodos de descanso

1- Os trabalhadores indicados na tabela A do anexo III têm direito a gozar um dia de descanso, vencido nos termos do número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Descanso semanal e feriados), a cada 14 dias de trabalho.

1- Os trabalhadores indicados na tabela A do anexo III têm, ainda, direito a gozar 14 dias de descanso a cada 8 semanas de trabalho, os quais podem ser gozados e atribuídos a título de dias de descanso, dias de descanso compensatório e a título de dias de férias, conforme estabelecido na cláusula e número anteriores.

2- A empresa reserva-se no direito de, por questões operacionais, determinar que os trabalhadores gozem dias de descanso, em antecipação ou quando já vencidos e acumulados, mesmo que não se encontrem previstos no mapa de férias e períodos de descanso previamente agendados, desde que tal necessidade lhes seja comunicada com um período mínimo de 48 horas de antecedência e assumidos os custos inerentes.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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, salvo autorização da empresa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, competirá à empresa a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pela empresa, esta pode marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.



6- 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.

7- O mapa de férias definitivo deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

2- A interrupção das férias não 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, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a empresa marcará os dias de férias não gozados.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores contratados a termo resolutivo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem

contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- 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.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;

b) Até 5 (cinco) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas;

c) Até 2 (dois) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

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

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

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

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a

perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) No caso previsto na alínea i) do número 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a 1/3 do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

4- No caso previsto na alínea e) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 (dez) dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 38.<sup>a</sup> (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, 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 salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

#### SECÇÃO IV

##### Outras situações

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se ainda entre as partes todos os direitos e obrigações que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

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

#### CAPÍTULO VII

##### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2- Não integram o conceito de retribuição:

- a) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;

- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

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

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2- A retribuição mensal corresponde à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado das férias e dos subsídios de férias e de Natal.

3- O pagamento será efetuado, através de depósito ou transferência bancária, para conta determinada pelo trabalhador.

4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, o qual será pago no mês de maio, com exceção do disposto no número seguinte.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao

tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático e de marinheiro, será sempre efetuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um acréscimo não inferior a 30 % da sua retribuição base mensal.

2- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um acréscimo não inferior a 30 % da sua retribuição base mensal.

3- O trabalhador que exerça cargo de administração ou direção pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será retribuído com os seguintes acréscimos:

- a) para os dias normais de trabalho - 75 %;
- b) para os dias de descanso semanal e feriados - 100 %.

2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não pode ser in-

ferior a 40 % da retribuição base mensal do trabalhador.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o marinheiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 40 % da retribuição base mensal.

5- Os trabalhadores que exercem as funções de vigia têm direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 30 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas e engloba já a retribuição adicional eventualmente devida por trabalho noturno e a prevista no número seguinte.

6- Os trabalhadores cujo horário de trabalho normal inclua pelo menos três horas em período noturno (entendendo-se como tal o que vai das 22 horas de um dia até às 7 horas do dia seguinte) têm direito a um adicional de mais 10 % nos suplementos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,75 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking Cruises Portugal, SA livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de tickets ou cartões de refeição.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10 € diários.

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

– Pequeno almoço .....	3,25 €;
– Almoço e jantar .....	9,35 €;
– Ceia .....	3,25 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas, às 12 horas, às 19 horas ou às 0 horas, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
  - b) Caducidade;
  - c) Revogação por acordo das partes;
  - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - e) Despedimento coletivo;
  - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - g) Despedimento por inadaptação;
  - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
  - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
  - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
  - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, 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) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2012 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto, não havendo lugar ao mínimo de 3 meses de retribuição.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa



em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 1,5 dias de retribuição por cada mês de duração do vínculo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa deve passar 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.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Disciplina**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE são as seguintes:

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

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

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

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deve atender-se à natureza e gravidade da infração, 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 infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a

aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Infração disciplinar, procedimento e prescrição**

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

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

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subseqüentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subseqüentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

### **CAPÍTULO X**

#### **Exercício dos direitos sindicais**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Direitos sindicais**

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1- A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.



#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Adesão individual ao contrato

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

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos, nos termos da cláusula 2.<sup>a</sup>, número 3 do AE;

b) Após o período identificado na alínea anterior, em qualquer altura, caso em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador terá de comparticipar nas despesas inerentes à negociação e celebração do AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,6 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.º, número 4 do Código do Trabalho.

3- Caso os trabalhadores optem, para efeitos do disposto no número anterior, por ver o valor aí referido descontado no seu vencimento mensal, a empresa ficará responsável pelo envio desse valor ao sindicato, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

### CAPÍTULO XI

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com 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 65.<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 66.<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 67.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 10 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 68.<sup>a</sup>

##### Redução do período normal 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 período normal de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 71.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

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

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

nas condições legalmente definidas.

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

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**Licença por adoção**

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

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

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Dispensa para avaliação para a adoção**

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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

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

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

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Proteção da segurança e saúde**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou

amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

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

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

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

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**Faltas para assistência a filho**

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

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, 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 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

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

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**

**Regime de licenças, faltas e dispensas**

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação

ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Proteção no despedimento até um ano após o parto**

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 55.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de o trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores estudantes**

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

2- O trabalhador que, por sua iniciativa, frequente cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional tem direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da empresa, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4- O trabalhador que frequente qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, tem direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5- O trabalhador deve informar a empresa da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.

6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessam logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;

c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;

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

c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO XII

### **Segurança Social e benefícios complementares**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respetivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.

5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- A empresa fica sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa garante ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- A empresa pode garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Assistência na doença a bordo**

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3- A empresa deve transferir as responsabilidades previstas nos números anteriores para uma entidade seguradora, nos termos legais em vigor.

4- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento**

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Seguro de saúde**

1- A empresa pode contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

4- O seguro de saúde que seja concedido pela empresa não será, em qualquer situação, considerado como retribuição ou direito adquirido para nenhum efeito, podendo livremente ser alterado, modificado ou eliminado pela empresa quando a mesma assim o entender.

CAPÍTULO XIII

**Segurança, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

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

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes**

1- A empresa reserva-se no direito de não permitir aos trabalhadores que se encontrem visivelmente embriagados ou sob o efeito de substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas, o acesso ao interior das embarcações ou das suas instalações.

2- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações da empresa, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.

3- É expressamente proibido consumir álcool ou substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior da empresa ou das embarcações pela mesma utilizadas. As bebidas alcoólicas que se encontram a bordo ou no interior das instalações destinam-se a ser consumidas, exclusivamente, pelos clientes da empresa, pelo que o seu consumo por parte dos trabalhadores é, salvo prévio consentimento da empresa, expressamente proibido.

4- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

6- O controlo à presença de álcool ou de substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no organismo dos trabalhadores tem de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, e deve basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

7- A empresa, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do



trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, pode, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

8- A regulamentação interna da empresa pode considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A violação do disposto nos números 1 a 4 da presente cláusula;

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

c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

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

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

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Segurança e proteção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes devem ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas

na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Formação e desenvolvimento

1- A empresa assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da empresa são remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Bem-estar a bordo

1- A empresa deve dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, internet e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2500,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não há direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua per-



da, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

**CAPÍTULO XV**

**Relação entre as partes outorgantes**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Fontes de direito**

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português e a legislação europeia sobre trabalho em embarcações que navegam em rios interiores;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;

c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Interpretação e integração deste contrato coletivo**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da Viking Cruises Portugal, SA e dois em representação da Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

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, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do

Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos 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- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Conciliação, mediação e arbitragem**

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

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

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

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

2- Não pode igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela Viking Cruises Portugal, SA ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Aumento mínimo**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses, um aumento mínimo de 2,5 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

3- A presente cláusula produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### A - Área marítima

*Mestre tráfego local* - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de tráfego local* - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Proceda a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local* - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.ª em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Maquinista prático* - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

*Ajudante maquinista prático* - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

*Vigia* - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

#### B - Área operacional e comercial

*Ajudante de bar* - É o trabalhador que colabora com o Barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

*Ajudante de cozinha* - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

*Assistente de bordo* - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

*Assistente de diretor de cruzeiro* - É o trabalhador que auxilia o diretor de cruzeiro na execução das respetivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

*Assistente operacional* - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Camaroteiro* - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

*Camaroteiro chefe* - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da

embarcação, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

*Chefe de bar* - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de bar. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o diretor de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

*Chefe pasteleiro* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de pastelaria a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das especialidades pasteleiras e pelo aprovisionamento das matérias-primas e demais bens necessários. Colabora com o diretor de cruzeiro e o chefe de cozinha na elaboração das ementas.

*Chefe de receção* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos serviços de receção. Coopera no acolhimento de passageiros, registos, lançamento de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que sejam requeridas pelos passageiros à receção. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

*Chefe de sala* - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respetivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

*Chefe de serviços operacionais* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço operacional da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Copeiro* - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Coopera na limpeza e arrumações da cozinha.

*Cozinheiro* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Diretor de cruzeiro* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

*Empregado bar* - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

*Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

*Rececionista* - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente

do acolhimento dos passageiros, registos, lançamentos de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

*Subchefe de cozinha* - É o trabalhador que auxilia o chefe de cozinha em todas as suas funções, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos.

*Técnico operacional* - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. 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.

#### C - Área gestão e administrativa

*Assessor direção* - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das respetivas funções.

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

*Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Técnico oficial de contas* - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Diretor* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

*Empregado de limpeza* - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

*Secretário* - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos

e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

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

*Telefonista/Rececionista* - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;
- d) Escalão salarial: retribuição base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para categoria profissional ou nível salarial superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

### Artigo 3.º

#### **Evolução nas carreiras profissionais**

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

### Artigo 4.º

#### **Promoções e progressões**

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela Viking Cruises Portugal, SA.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento pode ser retardada até 4 anos, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco

anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se tiver alcançado o topo da sua carreira profissional ou se houver demérito.

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolutivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma dos tempos de duração dos contratos ao serviço da Viking Cruises Portugal, SA nos anos anteriores.

### Artigo 5.º

#### **Estágio**

1- A admissão para as categorias profissionais que não exigem certificação, constantes dos níveis salariais V a XII do anexo III, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2- O estágio terá a duração máxima de seis meses ou nove meses se for para atividade sazonal, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal que não pode ser inferior a 70 % da prevista neste AE para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão na empresa outorgante deste AE, ou em outra empresa por ela reconhecida, durante um período equivalente à da duração prevista para o estágio, desde que documentado.

ANEXO III

**Tabelas de retribuições base mensais**

(Em vigor de 1 de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019)

**A - Área marítima, operacional e comercial**

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II Chefe de serviços operacional III	1 025,00	1 056,00	1 088,00	1 121,00	1 155,00	1 190,00	1 226,00
II	Chefe cozinha Chefe de serviços operacional II Maquinista prático 1. <sup>a</sup>	964,00	993,00	1 023,00	1 054,00	1 086,00	1 119,00	1 153,00
III	Chefe pasteleiro Chefe de serviços operacional I Diretor cruzeiro I Técnico operacional III	902,00	930,00	958,00	987,00	1 017,00	1 048,00	1 080,00
IV	Subchefe de cozinha	840,00	866,00	892,00	919,00	947,00	976,00	1 006,00
V	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe de bar Chefe de receção Chefe de sala Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 2. <sup>a</sup> Técnico operacional II	828,00	853,00	879,00	906,00	934,00	963,00	992,00
VI	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. <sup>a</sup> Empregado bar 1. <sup>a</sup> Empregado mesa 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 3. <sup>a</sup> Rececionista Técnico operacional I	789,00	813,00	838,00	864,00	890,00	917,00	945,00
VII	Ajudante maquinista Assistente operacional II Marinheiro TL	701,00	723,00	745,00	768,00	792,00	816,00	841,00
VIII	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Empregado bar 2. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL Vigia II	675,00	696,00	717,00	739,00	762,00	785,00	809,00
IX	Ajudante de bar Assistente operacional I Copeiro II Vigia I	637,00	657,00	677,00	698,00	719,00	741,00	764,00
X	Copeiro I	606,00	625,00	644,00	664,00	684,00	705,00	727,00



**B - Área de gestão e administrativa**

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 584,00	1 632,00	1 681,00	1 732,00	1 784,00	1 838,00	1 894,00
II	Chefe de serviços III Técnico oficial contas II	1 250,00	1 288,00	1 327,00	1 367,00	1 409,00	1 452,00	1 496,00
III	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas I	1 015,00	1 046,00	1 078,00	1 111,00	1 145,00	1 180,00	1 216,00
IV	Assessor direção II Chefe de serviços I Técnico administrativo III Técnico informática III	889,00	916,00	944,00	973,00	1 003,00	1 034,00	1 066,00
V	Assessor direção I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II	828,00	853,00	879,00	906,00	934,00	963,00	992,00
VI	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I	762,00	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00
VII	Assistente administrativo II Telefonista/Rececionista II	701,00	723,00	745,00	768,00	792,00	816,00	841,00
VIII	Assistente administrativo I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Telefonista/Rececionista I	606,00	625,00	644,00	664,00	684,00	705,00	727,00
IX	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	580,00	598,00	616,00	635,00	655,00	675,00	696,00

**ANEXO IV**

**Regulamento de saúde e segurança**

**Artigo 1.º**

A empresa obriga-se a respeitar na instalação dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

**Artigo 2.º**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

**Artigo 3.º**

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

**Artigo 4.º**

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

**Artigo 5.º**

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de

todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

#### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

### Iluminação

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

#### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve ser-lhe dada preferência.

### Temperatura

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

### Água potável

#### Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de saúde competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de saúde competente.

#### Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### Lavabos

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### Assentos

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam,

sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### Vestiários

#### Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

### Locais subterrâneos e semelhantes

#### Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

### Primeiros socorros

#### Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 27.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, as caixas ou estojos de primeiros socorros devem ser mantidos em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

#### Artigo 28.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de proteção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras anti poeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdants*, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara anti poeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriquem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura,

mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

#### **Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e dez trabalhadores.

Vila Nova de Gaia, 26 de fevereiro de 2018.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

*Paulo Jorge Veloso Fonseca*, na qualidade de administrador único.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

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

Depositado em 10 de maio de 2018, a fl. 55 do livro n.º 12, com o n.º 87, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

#### **Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 514 trabalhadores.

#### **Cláusula 16.ª**

##### **Regime de adaptabilidade**

*(Eliminada.)*

#### **Cláusula 18.ª**

##### **Trabalho noturno**

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

#### **Cláusula nova**

##### **Dispensa em dia de aniversário**

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço, a dispensa da prestação de trabalho no dia do aniversário, quando este ocorra em dia normal de trabalho.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança Social e saúde**

#### **Cláusula 58.ª**

##### **Segurança Social e saúde**

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- A empresa proporciona aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo, benefícios sociais complementares na assistência na doença.



ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2018)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	806,00	-
2	Aprendiz praticante A	872,00	-
3	Aprendiz praticante B	912,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup> Telefonista (*)	986,00	1 006,00
5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2. <sup>a</sup> Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Motorista de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>	1 021,00	1 036,00
6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento). Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 050,00	1 083,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 113,00	1 144,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 171,00	1 201,00

9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I - A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)	1 228,00	1 283,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I -B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 340,00	1 464,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 591,00	1 786,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equipado do grau III Programador informático II	1 980,00	1 980,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equipado do grau IV	2 423,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equipado do grau V	2 898,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 380,00	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.  
(\*\*) A classe «Principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

ANEXO III

Cláusula 31.<sup>a</sup>

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Subsídio de prevenção

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Níveis salariais 14 e 15: 386,15 €.  
Níveis salariais 12 e 13: 308,63 €.  
Níveis salariais 9 a 11: 231,69 €.  
Níveis salariais 7 e 8: 193,01 €.

Trabalho noturno

Trabalho este quando prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

Anuidades

1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos: 13,93 €.  
Por cada ano completo subsequente: 1,75 €.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar

Cláusula 63.<sup>a</sup>

7- Lanche: 2,24 €.  
8- Jantar: 9,12 €.  
Pequeno-almoço: 2,24 €.  
9- Jantar no local de trabalho: 9,12 €.  
10- Jantar fora do local de trabalho: 9,67 €.

Trabalhador-estudante

14-  
Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 64,77 €.  
Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 94,74 €.  
Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 141,87 €.  
Ensino politécnico e superior: 218,69 €.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1- 9,93 €.  
2- 9,93 €.  
3- 2,24 €.

Lisboa, 28 de março de 2018.  
Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

Cláusula 30.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho por turnos

1- 42,91 €.

*Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.  
*Luís António Cunha das Neves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Maria Eduarda Ribeiro Rosa*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

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

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017.

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número

1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente. abrange um empregador e 514 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de três anos.

2- A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- 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.

3.1- Em vez da denúncia, as partes poderão propor revisões parciais da convenção, devendo nesse caso indicar na proposta negocial quais as cláusulas que pretendem sejam revistas, alteradas ou revogadas.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

### CAPÍTULO II

#### Condições de admissão

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão de trabalhadores e preenchimento de vagas

1- Na admissão será respeitada a escolaridade mínima obrigatória ou curso equivalente, sendo certo que, reunidos tais requisitos, a idade não poderá ser óbice à admissão ou ao preenchimento de vaga.

2- Para as funções que, nos termos da lei, sejam exigíveis títulos profissionais, só poderão ser admitidos trabalhadores que com eles estejam habilitados, designadamente com certificação profissional.

3- Nenhum contrato pode ser celebrado sem que o trabalhador seja considerado apto em exame clínico prévio estabelecido pelo serviço de medicina do trabalho da empresa.

4- O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade profissional, salvo autorização escrita deste.

5- No preenchimento das vagas dar-se-á sempre preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que reúnam os requisitos previstos para o perfil da função, tendo em consideração os seguintes critérios:

5.1- Reconhecida competência profissional;

5.2- Maior experiência nas funções pretendidas;

5.3- Antiguidade ao serviço da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização salvo o disposto no número seguinte.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental inicialmente previsto.

3- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho.

4- O período experimental tem a seguinte duração:

4.1- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

4.2- 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

4.3- 240 dias para pessoal de direção e cargos superiores, ou para exercício de cargos de confiança.

5- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de 15 dias.

6- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7- Só contam para efeitos de duração do período experimental os dias de trabalho efetivamente prestados, e ainda, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e feriados intercorrentes.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

9- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágios profissionais

1- Para mudança de carreira profissional, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio até 18 meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (elétrica, eletrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.

2- Os estágios referidos no número anterior serão, predominantemente, de formação e qualificação profissional, devendo os seus termos constar de documento escrito assinado pelas partes.

3- Os trabalhadores que frequentem o estágio manterão durante o mesmo a categoria e correspondente retribuição que possuírem à data do seu início.

4- Terminado o estágio, aos trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento ser-lhes-á atribuída a categoria e a retribuição correspondente; caso contrário, regressarão às anteriores funções, mantendo a categoria profissional e a retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trabalho a termo

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei.

2- Os trabalhadores admitidos a termo, independentemente da duração do contrato, serão incluídos, segundo um cálculo efetuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

3- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, com exceção das condições que por razões objetivas não lhes sejam aplicáveis.

4- Aos trabalhadores admitidos a termo são garantidas as retribuições mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste AE no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e de refeição, bem como o número 3, da cláusula 60.<sup>a</sup>

5- Podem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação.

6- O período de aprendizagem terá a seguinte duração:

6.1- Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional;

6.2- Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, ou de direção.

7- Em caso de morte por acidente de trabalho, desde que o trabalhador cumpra as normas de segurança em vigor na empresa, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a 60 vezes a sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, salvo se, por factos que lhe sejam imputáveis, não tiver direito à indemnização do seguro.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3- Sempre que o desenvolvimento tecnológico ou a organização do trabalho o justifiquem, as partes signatárias do presente acordo de empresa, através da comissão paritária ou por negociação direta, poderão criar e integrar ou eliminar categorias profissionais nos anexos deste acordo de empresa.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes



#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- 1- Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e da legislação em vigor;
- 2- Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de direção e de chefia que adote comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- 3- Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus colaboradores diretos;
- 4- Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente AE;
- 5- Nomear para cargos de direção e de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- 6- Passar certificados de trabalho, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- 7- Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 8- Responder, por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre aplicação do presente AE, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, exceto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- 9- Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1- Cumprir as disposições deste AE e da legislação em vigor;
- 2- Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem atribuídas;
- 3- Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- 4- Zelar pelo bom estado de conservação dos bens e equipamentos que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- 5- Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores diretos;
- 6- Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- 7- Colaborar com a hierarquia na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de atividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- 8- Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

9- Abster-se de intervir em quaisquer atos ou contratos relacionados, direta ou indiretamente, com o objeto estatutário da empresa, designadamente estabelecer e manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços;

10- Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- Atuações vedadas à empresa:

- 1.1- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - 1.2- Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
  - 1.3- Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
  - 1.4- Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;
  - 1.5- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
  - 1.6- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - 1.7- Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
  - 1.8- Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou adoção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal ou que contrariem um código deontológico;
  - 1.9- Despedir o trabalhador sem justa causa;
  - 1.10- Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.
- 2- A violação de qualquer garantia por parte da empresa, confere ao trabalhador o direito de atuar em conformidade, para reposição da legalidade da situação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Greve e «lock-out»

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de «lock-out».

## CAPÍTULO IV

### Desenvolvimento da carreira profissional

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Promoção

1- Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de remuneração mais elevado, após avaliação em conformidade com o anexo IV.

2- É considerado um período de aprendizagem global para a profissão o qual integra as categorias profissionais de aprendiz, aprendiz-praticante «A» e aprendiz-praticante «B» e cuja evolução se processa de acordo com o previsto no anexo IV deste AE.

2.1- O disposto no número anterior, jamais impedirá a contratação de pessoas diretamente para as respetivas profissões, sem passarem pela aprendizagem, desde que possuam experiência, qualificação e certificações profissionais requeridas.

3- Os profissionais integrados no anexo IV evoluirão de acordo com critérios de permanência na categoria profissional, nível de desempenho e nível de aproveitamento em ações de formação previstas para o respetivo perfil, conforme estabelecido no referido anexo. Para o cômputo da permanência na categoria não são considerados os períodos de suspensão de contrato de trabalho. Na determinação do nível de desempenho e do nível de aproveitamento nas ações de formação, a média considerada será a dos anos correspondentes à permanência na categoria.

4- A promoção de 1.<sup>a</sup> classe para principal faz-se de acordo com os critérios de nível de desempenho, nível de aproveitamento em ações de formação previstos no anexo IV e mediante a prestação de provas, a efetuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de cinco anos de permanência na 1.<sup>a</sup> classe, contada nos termos do número 3.

5- As provas referidas no número anterior realizar-se-ão uma vez por ano e, em princípio, no primeiro semestre, na sequência do pedido de prestação de provas apresentado pelo trabalhador durante o mês de janeiro. O trabalhador pode em janeiro do ano em que completa cinco anos de permanência na 1.<sup>a</sup> classe, apresentar o pedido para prestação de provas.

6- Compete a um júri constituído por três trabalhadores pertencentes à empresa, sendo um designado por esta e dois pelos órgãos representativos dos trabalhadores, decidir em unanimidade dos presentes sobre o resultado das provas - *Apto ou não apto*.

7- Quando o candidato for classificado de *apto*, a promoção produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte aquele em que tenha completado cinco anos na 1.<sup>a</sup> classe, se o trabalhador apresentou o pedido nos termos do número 5.

8- Os trabalhadores que não se inscreveram para provas nos termos do número 5 ou que, tendo-se inscrito, lhes seja atribuída a classificação de *não apto* poderão realizá-las ou repeti-las no ano seguinte desde que se inscrevam, para o efeito, no prazo estabelecido no número 6.

Neste caso, se o trabalhador for considerado *apto*, os efeitos produzem-se a partir do primeiro dia do mês seguinte ao mês em que acedeu à classe, no ano da nova inscrição, aplicando-se este mesmo procedimento aos candidatos que

faltarem à prestação de provas ou desistam no decurso das mesmas.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Funções de direção e chefia

1- É da competência da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respetivas competências e as qualificações para os cargos de direção e de chefia.

2- As funções de direção e outras, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança com a administração da empresa, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3- As restantes funções de nível hierárquico podem cessar por reestruturação orgânica ou por situações fundamentadas na lei, podendo nestas circunstâncias a empresa atribuir ao trabalhador outra categoria prevista no anexo II, de nível salarial equivalente.

4- Somente as funções de direção podem depender diretamente da administração da empresa.

5- Por cada sector, de acordo com a sua estrutura orgânica, a empresa garante uma função de direção ou de chefia.

6- Existindo tarefas de complexidade técnica e de responsabilidade, cuja duração de execução seja temporária, a empresa pode constituir-las em projecto, autonomizando-as das funções normais das unidades orgânicas, e designar um trabalhador com a função de coordenador, responsável pela sua execução, mediante a observância do seguinte:

6.1- A nomeação depende do acordo do trabalhador e deve constar de documento escrito;

6.2- A nomeação só pode ser efetuada em relação a quadros superiores e médios, como tal classificados no anexo IV deste acordo de empresa;

6.3- A nomeação pode ser feita a tempo inteiro ou em acumulação com as funções que o trabalhador normalmente desempenha na empresa.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direção dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal, bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e ainda funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a atividade correspondente à categoria, constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2- O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, salvo no regime de trabalho por turnos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- No regime de trabalho por turnos, a interrupção prevista no número 2 é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho para efeitos de retribuição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afetado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em regime de turnos**

1- Em regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que o trabalhador mude de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de descanso obrigatoriamente coincidente com um dia de calendário.

2- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo após seis dias de prestação de trabalho consecutivo, em conformidade com a escala de serviço elaborada no início de cada ano.

3- No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores terão direito a folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado em cada estabelecimento da empresa, garantir o período normal de trabalho previsto no número 1 da cláusula 15.<sup>a</sup>

4- As folgas referidas no número anterior serão estabelecidas nas escalas de turno.

5- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário diurno terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

6- Os trabalhadores que permaneçam durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário diurno, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respetivas funções.

7- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe transitoriamente ao regime de horário diurno ou a regi-

me de turnos com subsídio de turno inferior, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno atualizado a cada momento; também, por conveniência da empresa, o trabalhador poderá voltar à sua situação anterior.

8- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o subsídio de turno só é devido enquanto o trabalhador se mantiver no respetivo regime de horário.

9- Quando nos termos do número anterior, ocorra a situação que determine a cessação do direito ao subsídio de turno, tal retribuição será objeto de redução nos termos da regulamentação interna em vigor.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

1.1- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

1.2- E, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devendo a empresa comunicar aos representantes dos trabalhadores o circunstancialismo em que ocorreu a prestação do trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.1. do número anterior tem os seguintes limites:

2.1- Duzentas horas de trabalho por ano;

2.1- Duas horas por dia útil;

2.3- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

3- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.2 do número 1 não está sujeito aos limites do número anterior.

4- O trabalho prestado para compensação de suspensão de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores, não se considera trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa ou quando a lei expressamente o determine.

6- Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente aquele, salvo para o regime de turnos com descanso em dia variável da semana, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

7- No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá aos trabalhadores um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhes-á a importância prevista no anexo III.

8- Na situação prevista no número 6, quando o trabalho suplementar se prolongue para além das vinte horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso do

início do período de trabalho diário ser antecipado de duas ou mais horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

9- No regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que os trabalhadores prestem trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho normal terão direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III.

10- Sempre que, depois de abandonarem o local de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a prestar trabalho suplementar, terão direito ao pagamento mínimo de duas horas da retribuição prevista no anexo III para trabalho suplementar, sendo-lhes assegurado transporte por conta da empresa ou pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar e descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

4- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela empresa.

5- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

6- O descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado no ano civil deverá ser gozado imperativamente até ao dia 31 de janeiro do ano seguinte. Na impossibilidade desse gozo, o descanso será substituído pela retribuição prevista no número 5.

7- Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal, onze horas após o seu termo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo entre a empresa e os trabalhadores pode ser estabelecido, nos termos da lei em vigor, um regime de isenção de horário de trabalho.

2- A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e os períodos de férias.

3- A retribuição da isenção de horário de trabalho será cal-

culada de acordo com a retribuição base acrescida das anuidades, previstos neste AE para a respetiva categoria.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Serviço de prevenção**

1- Consideram-se em regime de prevenção os trabalhadores que efetivamente participem da responsabilidade de funcionamento de uma instalação fabril num período semanal, incluindo feriados e fins-de-semana, encontrando-se localizáveis na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de prevenção são designados pela empresa e constituem-se em equipas, sendo coordenadas por um chefe de equipa.

3- A prestação de trabalho efetivo em regime de prevenção aos domingos confere aos trabalhadores um descanso compensatório ou em sua substituição o pagamento equivalente à remuneração de um dia de trabalho normal, mediante acordo com o trabalhador.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de prevenção e o início da jornada normal de trabalho é de onze horas; se o trabalho em regime de prevenção tiver início até duas horas antes da jornada normal de trabalho, não há intervalo de descanso.

5- Aos trabalhadores chamados para prestar trabalho em regime de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

6- A prestação efetiva de trabalho em regime de prevenção é determinada pelo respetivo chefe da equipa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de outras funções**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando às funções temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- No caso do exercício das funções referidas no número 2 se prolongar por mais de seis meses consecutivos o trabalhador terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

5- A empresa pode determinar que o trabalhador desde que tenha qualificação e capacidade, possa desempenhar outras atividades que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da respetiva categoria.

6- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, mediante o seu acordo.



Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua substancialmente outro de nível superior, passará a receber como retribuição a fixada no AE para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2- O disposto no número anterior só é aplicável se a substituição se referir a funções diferentes das do substituto, conforme definidas nos anexos I e II deste AE, o que exclui os casos em que o trabalhador substitua outro da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente.

3- Se o trabalhador substituto se mantiver nas funções do trabalhador substituído por mais de trinta dias após o seu regresso, adquirirá o direito à categoria e à correspondente retribuição base mensal definida no anexo II deste AE.

4- Se as circunstâncias que determinaram a substituição se tornarem definitivas, o trabalhador substituto terá direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria, desde que a substituição se haja mantido por um período de mais de seis meses após a data em que a empresa tomou conhecimento de que as circunstâncias determinantes da substituição se tornaram definitivas.

5- Os trabalhadores com funções de chefia serão, em princípio, substituídos pelo nível hierárquico superior.

6- A substituição não confere quaisquer outros direitos para além dos previstos nesta cláusula.

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição mínima do trabalho**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Retribuições mínimas**

As retribuições previstas nos anexos II e III que sejam de natureza regular e permanente, serão pagas através de transferência bancária, não havendo naturalmente qualquer custo a suportar pelos trabalhadores tendo o dinheiro que ficar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeitam.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma retribuição total calculada nos termos do anexo III.

2- A retribuição prevista no número anterior compreende a retribuição de trabalho noturno.

3- O valor da hora normal para efeitos de pagamento do trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Retrib. base mensal} + \text{anuidades} + \text{sub. de turno})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4- Sempre que, no desenvolvimento normal da sua escala de serviço, o trabalhador do regime de turnos com folga em

dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, terá direito à retribuição prevista no anexo III.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber, até 30 de novembro de cada ano, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua retribuição base mensal mais anuidades, acrescida do subsídio de turno e da retribuição especial de isenção de horário de trabalho, estes últimos para os trabalhadores que os recebam, e, ainda, a importância média mensal recebida nesse ano por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

2- Os trabalhadores que em 31 de dezembro não completam um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado, receberão a importância proporcional aos meses completos de serviço; qualquer fração do mês conta como mês completo.

3- No ano do início e no ano do termo da suspensão do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é pago proporcionalmente aos meses civis completos de serviço no respetivo ano; qualquer fração do mês conta como mês completo.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por cada dia de trabalho efetivo, uma participação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida refeição adequada, ser-lhe-á concedida, por cada dia de trabalho efetivo a participação prevista no número anterior, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A participação prevista nos números anteriores será acrescida do complemento previsto no anexo III, quando se trate de almoço ou jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

4- Para efeitos de aplicação do número 1, o subsídio de refeição é devido desde que o trabalhador preste, no mínimo, quatro horas consecutivas de serviço efetivo no dia.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este AE receberão um subsídio correspondente a 115 % da retribuição base mensal acrescida de anuidades, subsídio de turno para os trabalhadores que o recebam e, ainda, da importância média mensal recebida no ano anterior por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

3- Aos trabalhadores que por acordo com a empresa, go-

zem seguido, no mínimo, 50 % do período de férias a que têm direito, nos meses de janeiro a maio e de outubro e novembro, será paga uma importância equivalente a 10 % do seu subsídio de férias que será adicionada a este.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores que trabalharem em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

1.1- Em regime de três e dois turnos com folga em dia variável da semana e de dois turnos com o mesmo tipo de folga desde que o segundo turno termine depois das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.2- Em regime de três turnos com folga fixa aos domingos e de dois turnos com folga em dia variável da semana, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.3- Em regime de dois turnos com folga fixa aos domingos terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

A retribuição prevista no número anterior desta cláusula compreende a retribuição do trabalho nocturno.

2- A retribuição prevista no número 1 será sempre calculada com base no valor estipulado na tabela I do anexo II.

3- Os trabalhadores que prestem serviço nos dias de Ano Novo e de Natal têm direito a um subsídio especial no valor estipulado no anexo III.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Subsídio de prevenção**

Os trabalhadores que prestam serviço em regime de prevenção terão direito a um subsídio fixo por cada período semanal de prevenção no valor previsto no anexo III.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Anuidades**

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade no valor constante do anexo III, atualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas nos números anteriores serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de retribuição e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição.

**CAPÍTULO VII**

**Deslocações e transportes**

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Transportes e abonos para deslocações**

1- Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2- Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 Km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um passe mensal L Carris/Metro (Rede) da zona de Lisboa ou o valor equivalente.

3- Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao passe referido ou ao valor equivalente durante o período de suspensão do contrato.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Regime de deslocações**

1- Aos trabalhadores, quando deslocados por motivo de serviço, a empresa garante o seguinte sempre que necessário:

1.1- Transporte;

1.2- Alojamento;

1.3- Alimentação.

2- A reserva dos alojamentos é sempre da competência da empresa, salvo em situações excepcionais devidamente justificadas e provadas.

3- Quando haja lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de despesas de transporte, alimentação e/ou alojamento quando deslocados, as mesmas serão reembolsadas mediante apresentação dos documentos de despesa comprovativos.

4- Quando as refeições não forem fornecidas no local de deslocação e não apresentando o trabalhador comprovativo das despesas realizadas, ser-lhe-á abonado um valor equivalente ao que estiver em vigor para o subsídio de refeição nas instalações sem refeitório.

5- Nas deslocações que ocorram para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base de trabalho, a empresa assegurará o pagamento de horas normais, correspondente ao tempo utilizado no dia antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período, calculado com base no estabelecido no presente AE.

6- Serão igualmente abonadas outras despesas extraordinárias impostas pela deslocação, quando autorizadas e comprovadas pelos respetivos documentos.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Regime de seguros**

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo:

1- Um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente, no valor de 100 vezes a retribuição base mensal do nível 6 da tabela I prevista no anexo II deste AE;

2- Um seguro de vida cobrindo o risco de morte, invalidez total e permanente, no valor de 24 vezes a retribuição base mensal referida no número anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- Mediante acordo escrito, a empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo em relação de domínio ou de controlo ou em relação de coligação que permita à empresa determinar ou ser determinante na escolha dos órgãos sociais.

2- A cedência ocasional não está sujeita a prazo máximo enquanto se mantiverem as relações de grupo societário entre as sociedades em causa.

3- O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

4- Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5- Cessando o acordo de cedência ou em caso de extinção ou cessação da atividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data da cedência.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1- A empresa quando o seu interesse o exija, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Da ordem de transferência, para além da justificação do interesse relevante, deve constar o tempo previsível para a duração da transferência que só, em casos excepcionais, poderá ultrapassar seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas que o trabalhador tiver que suportar decorrentes de custos de deslocação e alojamento que sejam consequência da transferência temporária.

4- Salvo razão ponderável, a decisão respeitante à transferência do local de trabalho será comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias quando se trate de transferência definitiva ou de 8 dias quando se trate de transferência temporária.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização que auferiria caso tivesse rescindido contrato por justa causa.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- Sempre que em consequência da transferência, o trabalhador se veja obrigado a mudar o local da sua residência, terá ainda direito a um subsídio igual a quinze por cento do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, a título de retribuição base mais anuidades bem como subsídio de turno, quando o houver.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento ou transferência de estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Fusão, cisão, extinção ou encerramento da empresa

1- A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a fusão, a cisão ou a transmissão da empresa ou do estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

2- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto na lei para esta situação, com salvaguarda de todos os direitos e garantias dos trabalhadores.

3- Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito às compensações legais, pela qual responde o património da empresa.

4- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores despedidos por a empresa cessar a sua atividade ou encerrar qualquer sua dependência beneficiarão de

preferência de admissão na empresa.

5- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 e 24 meses, respetivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

## CAPÍTULO IX

### Refeitórios na empresa

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

A empresa deverá possuir refeitório nas suas instalações, ou dependências, com o mínimo de cinquenta trabalhadores.

## CAPÍTULO X

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- É considerado, dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, exceto para os trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada estabelecimento e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês ou para trabalhadores sujeitos a horários de trabalho específicos.

2- São considerados feriados obrigatórios nos termos da lei, os seguintes:

- 1 de janeiro
- Sexta-Feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de abril
- 1 de maio
- Corpo de Deus
- 10 de junho
- 15 de agosto
- 5 de outubro
- 1 de novembro
- 1 de dezembro
- 8 de dezembro
- 25 de dezembro

3- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Dispensa em dia de aniversário

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço, a dispensa da prestação de trabalho no dia do aniversário, quando este ocorra em dia normal de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da 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 do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente. O direito a férias só poderá efetivar-se após seis meses de trabalho efetivo.

4- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

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

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 15 de abril, a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

7- O período de férias não pode ter início em dias de descanso semanal do trabalhador.

8- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados.

9- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo das exceções previstas neste AE e na lei.

10- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no exterior.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efetuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

13- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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



lhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias que pode não calhar no período de 1 de maio a 30 de outubro.

4- Se a alteração ou a interrupção das férias for motivada por doença do trabalhador, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado.

5- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula anterior.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Não serão considerados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que sejam compensados no próprio dia e adicionados não excedam sessenta minutos por mês. Este procedimento não se aplica aos trabalhadores integrados no regime de horário flexível ou no de isenção de horário de trabalho.

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

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, deverão ser comunicadas à empresa logo que possível e justificadas por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 15 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O não cumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número anterior no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 15 dias, torna a falta injustificada.

7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, 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 efetivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

8- As faltas que determinem perda de retribuição são descontadas na retribuição do mês seguinte a que respeitem.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

2.1- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

2.2- As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;

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

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

2.5- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

2.7- As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

2.8- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

2.9- As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

2.10- As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos do ponto 2.2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

1.1- Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

1.2- Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco ou afinidade, irmãos e cunhados);

2- Aplica-se o disposto no ponto 1.1 do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

3- As faltas justificadas referidas nos números anteriores serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE ou que por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2- Além do consignado no número anterior, é garantida a retribuição ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho.

**CAPÍTULO XI**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Despedimento**

1- É proibido o despedimento sem justa causa.

2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3- Não se provando justa causa, o despedimento de trabalhadores referidos no número anterior confere-lhes o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinham à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhes caberia nos termos do presente AE, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que hajam exercido funções nos referidos corpos gerentes ou a eles tenham sido candidatos há menos de cinco anos.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato**

O contrato de trabalho cessa nos casos previstos na lei, nomeadamente por:

- 1- Caducidade;
- 2- Revogação por acordo das partes;
- 3- Despedimento promovido pela empresa;
- 4- Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- 5- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Cessação por caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

1- Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo;

2- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

3- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Revogação por acordo das partes**

1- A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Cessação por despedimento promovido pela empresa**

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.

2- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitui infração disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente AE ou por lei.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Verificação de justa causa**

1- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

1.1- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

1.2- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

1.3- Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho;

1.4- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

1.5- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

1.6- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

1.7- Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;

1.8- Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;

1.9- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas,

de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre outros representantes da empresa;

1.10- Reduções anormais da produtividade;

1.11- Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente AE e na lei.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador**

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com aviso prévio de dois meses, exceto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo previsto fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

3.1- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

3.2- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

3.3- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

3.4- Aplicação de sanção abusiva;

3.5- Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;

3.6- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos dos 3.2 a 3.6 do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respetiva antiguidade que variará entre 30 dias e 45 dias da retribuição base e anuidades por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

## CAPÍTULO XII

### **Segurança Social e saúde**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Segurança Social e saúde**

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- A empresa proporciona aos trabalhadores ao seu serviço, vinculados por contrato de trabalho sem termo, benefícios sociais complementares na assistência na doença.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida e o

subsídio atribuído pela Segurança Social. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da Segurança Social, não reembolse a empresa, esta suspenderá o pagamento do complemento.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da retribuição mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 considera-se como retribuição, a retribuição base, anuidades e subsídio de turno.

4- O complemento previsto no número 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social ou outro. Se o exame efetuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o complemento cessa a partir da data deste exame.

5- No caso de o trabalhador não ter cumprido o prazo de garantia da Segurança Social para atribuição do subsídio de doença, a empresa garantir-lhe-á a retribuição líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionada nos números anteriores não será devida logo que o trabalhador cesse o contrato de trabalho ou passe à situação de pré-reforma.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Complemento de pensão por acidente**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à que auferia, a empresa pagará a respetiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à retribuição base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição total líquida auferida pelo trabalhador estabelecida nos termos do número 3 da cláusula 59.<sup>a</sup> e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência**

1- Os trabalhadores que atinjam a idade legal de reforma, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá:

2.1- Aos colaboradores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 1998 e fazem parte do plano a do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR.

2.1.1- Um complemento equivalente à diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social, na parte correspondente ao tempo de trabalho em que a empresa tenha contribuído para a sua formação, e uma percentagem da sua última retribuição base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que «n» é o número de anos completos de antiguidade na empresa que o trabalhador tenha na data em que haja atingido a idade legal de reforma, não podendo «n» ser superior a 45.

2.1.2- Para os efeitos previstos no número anterior, são excluídos do cálculo da antiguidade os períodos de suspensão do contrato de trabalho, salvo se os mesmos forem motivados por baixa por doença ou acidente de trabalho ou pelo exercício de funções em empresa do grupo.

2.1.3- Para efeitos do número 2.1.1, a pensão da Segurança Social a considerar para cálculo do complemento é a que resultar da aplicação da fórmula de cálculo da pensão de reforma da Segurança Social em vigor em 31 de dezembro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro.

2.1.4- Quando a pensão calculada segundo os números anteriores não atingir o salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

2.1.5- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da Segurança Social e o montante correspondente a sessenta por cento da pensão a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta cláusula.

2.1.6- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

2.1.7- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida ao cônjuge sobrevivente do trabalhador, nos termos do número 2.1.5 desta cláusula.

2.1.8- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica competente.

2.2- Aos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1999 e aos colaboradores que aderiram ao plano b do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR.

2.2.1- A empresa contribuirá mensalmente, catorze vezes ano, com um valor equivalente a 8,5 % da retribuição base, acrescida de anuidades, para este plano de contribuição definida.

2.2.2- Um seguro de acidentes pessoais, com a cobertura de invalidez permanente, com um capital de 8,5 % do valor do salário anual (catorze vezes o vencimento base, acrescido de anuidades) multiplicado pelo número de anos que medeia entre a idade do trabalhador no início de cada ano civil e os 65 anos.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e medicina no trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e medicina no trabalho

1- A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e medicina no trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efetivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

4- Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspeção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

6- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico, ou para tratamento, estas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Valorização e formação profissional

#### Cláusula 63.<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.

2- O trabalhador-estudante deve comprovar a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário e atividades educativas a frequentar, fazendo prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

3- O trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar mais compatível com o horário de trabalho, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho, que pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, de acordo com a legislação aplicável.

4- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos, terá os direitos previstos no número anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

5- O trabalhador-estudante pode falar justificadamente por motivo de prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:



1.1- No dia da prova e no imediatamente anterior;

1.2- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar.

6- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo e os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemento e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

8- Consideram-se, ainda, justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

9- O trabalhador-estudante 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.

10- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que requerida com a seguinte antecedência:

10.1- 48h, no caso de pretenderem um dia de licença;

10.2- 8 dias, caso pretendam 2 a 5 dias de licença;

10.3- 1 mês, no caso de pretenderem mais de 5 dias de licença.

11- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

12- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

13- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar, o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

14- A dotação anual para aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo III.

15- Os trabalhadores que atualmente estejam ao serviço da empresa continuarão a beneficiar das participações da empresa pela frequência de cursos e manterão os mesmos direitos e níveis de participação.

16- Aos casos omissos aplica-se o regime legal do estatuto do trabalhador-estudante.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

1- A empresa assegurará formação profissional contínua aos trabalhadores, através de um número mínimo anual de horas de formação nos termos da legislação em vigor, mediante ações desenvolvidas na empresa ou no exterior, reconhecendo e valorizando a qualificação obtida pelo trabalhador.

2- Para efeito de cumprimento do disposto no número 1, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

3- A área da formação contínua deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Disciplina no trabalho**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Infração disciplinar**

Considera-se infração disciplinar qualquer ato ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Exercício do poder disciplinar e sanções**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

5- Exceto para as infrações puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6- O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo, ficar concluído no prazo de 90 dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número 9 da presente cláusula.

7- Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalha-

dor através de nota de culpa.

8- Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente, a consulta de todas as suas peças.

9- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias para consultar o processo e responder á nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no número 6.

10- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser apresentado à comissão de trabalhadores, e no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

12- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

13- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada à associação sindical que o representa, no prazo máximo de 48 horas.

14- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

14.1- Repreensão;

14.2- Repreensão registada;

14.3- Sanção pecuniária sujeita aos limites legais;

14.4- Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;

14.5- Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

14.6- Despedimento.

15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

16- Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respetivo, no prazo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

17- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

1.1- Se recusar fundamentadamente a exceder os períodos normais de trabalho;

1.2- Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respetivas funções;

1.3- Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às

leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os seus companheiros;

1.4- Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

1.5- Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

1.6- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de Segurança Social ou de delegado sindical;

1.7- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes nos pontos seguintes:

2.1- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4, a cláusula 57.<sup>a</sup>;

2.2- Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas no ponto anterior.

## CAPÍTULO XVI

### Da organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Garantia dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais é fixado nos termos da lei em função dos trabalhadores sindicalizados em cada sindicato.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas

funções, de um crédito de oito horas por mês.

3- O tempo dispendido pelas estruturas representativas dos trabalhadores da empresa em reuniões com a administração, sempre que forem convocadas por esta, é considerado como tempo de trabalho efetivo e não conta para o crédito de horas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Comunicação**

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais.

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

3- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas da quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções das organizações sindicais**

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Para o exercício da atividade sindical estão assegurados o direito a instalações, o direito a informação e consulta e o direito de afixação e informação sindical.

3- Nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado para a generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento ou da comissão sindical ou intersindical da empresa ou de delegados sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um limite máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

7- Os promotores das reuniões devem comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

8- Após receção da comunicação, a empresa é obrigada a

pôr à disposição dos promotores, desde que estes o requeiram, local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

## CAPÍTULO XVII

### **Disposições gerais**

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias anteriores**

1- Este AE considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalhador.

2- Serão sempre salvaguardados os direitos e regalias adquiridos pelos trabalhadores em sede de contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Garantias do cumprimento**

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste AE.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- Constituição:

1.1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

1.2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

1.3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

1.4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

2.1- Interpretar as disposições do presente AE;

2.2- Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste AE bem como eliminá-las.

3- Normas de funcionamento:

3.1- A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;

3.2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

3.3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

4- Deliberações:

4.1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um membro de cada uma das partes;

4.2- Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

4.3- As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nos pontos 4.1 e 4.2, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções coletivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Assistência judiciária**

1- Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por atos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas suscetíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respetivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Condições de trabalho não convencionais**

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente AE é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Níveis de qualificação**

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o anexo V.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação, com base nas necessidades identificadas junto dos utilizadores. É responsável pela execução, instalação e manutenção das aplicações; presta assistência e treina os utilizadores; assegura a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode coordenar outros trabalhadores na execução de projetos específicos.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, em início de carreira pro-

fissional, executa as tarefas que lhe são distribuídas sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior.

*Aprendiz praticante* - É o trabalhador que, em seguimento da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa; utiliza meios adequados de tratamento e gestão da informação e assegura a organização de processos para decisão superior; sob a orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas complexas de natureza diversa, nomeadamente contabilística, comercial ou de administração de pessoal; pode, ainda, em circunstâncias específicas, orientar outros profissionais administrativos.

*Assistente operacional* - É o trabalhador cuja experiência, adquirida no exercício da gestão operacional, ou aprofundados conhecimentos na respetiva área de atividade, lhe permite executar tarefas complexas, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Assistente técnico operacional* - É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo ao nível da gestão operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos na sua especialidade técnica operacional, lhe permite exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projetos; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas simples da atividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controlo da distribuição, podendo ainda fazer, junto de entidades exteriores, pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

*Auxiliar fabril* - É o trabalhador que, sem qualquer especialidade, executa tarefas indiferenciadas segundo instruções que lhe são transmitidas, nomeadamente as de recolha de amostras, remoção e arrumação de materiais, conservação e limpeza de instalações, podendo conduzir, para o efeito, veículos de pequeno porte. Auxilia trabalhadores com maior qualificação na execução de algumas tarefas.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, orienta o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço, bem como a elaboração dos relatórios da respetiva atividade.

*Chefe de processo com comando centralizado (cimento)* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo



um programa estabelecido, coordena e controla a equipa de turno afeta ao processo de fabrico e, fora do horário normal de laboração, é responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, dando as instruções necessárias ao adequado funcionamento das diversas instalações fabris, incluindo a equipa de conservação; acompanha e controla a equipa de operadores de processo ou conduz, por meio de um comando centralizado, o processo de fabrico, assegurando a otimização da condução do processo, garantindo o melhor rendimento dos equipamentos e os menores consumos, nomeadamente de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste, bem como a qualidade dos produtos, através de análises e ensaios específicos quando necessário. Assegura a elaboração de relatório da respetiva atividade.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica nas diferentes áreas de atividade da empresa, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Condutor de veículos industriais* - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes, destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplanagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Desenhador* - É o trabalhador que, utilizando o equipamento adequado a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode, ainda, proceder à reprodução e arquivo dos desenhos e outra documentação técnica.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode coordenar um grupo de trabalho, de acordo com parâmetros e orientações que lhe são transmitidas, as-

segurando a elaboração de relatório da respetiva atividade.

*Encarregado (FCH)* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Encarregado (cimento)* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Encarregado de turno de embalagem (cimento)* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Ensacador-carregador (\*)* - É o trabalhador que, manualmente ou utilizando meios mecânicos, procede ao ensacamento dos produtos, sendo responsável pela utilização de embalagens em boas condições e pelo peso correto do produto nelas contido. Na fase de carregamento, recebe as embalagens dos produtos a expedir, arrumando-as nos veículos de transporte ou em paletas. Pode ocupar-se da carga e descarga de produtos a granel. Assegura a limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Escriturário* - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a receção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efetuar tratamento de texto, expediente e arquivo.

*Ferramenteiro (\*)* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequados, assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado, podendo orientar outros profissionais dentro da sua área de atividade. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Licenciado e bacharel do grau I* - É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, direta e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não desempenha funções de chefia mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

*Licenciado e bacharel do grau II* - É o trabalhador que

executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá atuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projetos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III* - É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua atuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer atividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV* - É o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação complexa de atividades, tais como técnico/comerciais, fabris, de projetos, económico-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objetivos, de prioridade relativa e de interferência com outras atividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V* - É o trabalhador que chefia ou coordena diversas atividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confia-

das ou exigidas pela sua atividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo atuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, exceto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objetivos de longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação empresarial e eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

*Licenciado e bacharel do grau VI* - É o trabalhador que exerce cargos de chefia ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar diretamente na definição de objetivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente à especificidade de cada uma das atividades da empresa.

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação (construção civil, elétrica e mecânica)* - É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente obras novas e ações de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas. Assegura a limpeza dos locais onde executa os seus trabalhos.

*Oficial de fabricação (FCH)* - É o trabalhador que procede ao acendimento dos fornos e enforna o produto; vigia e controla a sua carga térmica; acompanha a desenforna, a fase de hidratação da cal e executa as tarefas necessárias à sua moagem. Assegura a limpeza e a conservação corrente das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de fabricação (cimento)* - É o trabalhador que, no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, deteta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respetiva zona de implantação. Pode, em cir-

cunstâncias específicas, executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a atividade de outros profissionais integrados na área de fabricação.

*Oficial de laboratório* - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respetivos registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

*Operador de computador* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente atualizados os registos da atividade dos equipamentos. Quando habilitado, procede à montagem e manutenção de equipamentos de processamento e comunicação de dados.

*Operador de embalagem (cimento)* - É o trabalhador que assegura os procedimentos de condução e vigilância de equipamentos industriais de receção, ensilagem, trasfega, embalagem e paletização de produtos, bem como conduz veículos de movimentação de cargas, elevação e tração a fim de armazenar, acondicionar ou expedir produtos nos diversos meios de transporte. Assegura a lubrificação, manutenção dos equipamentos, bem como a limpeza das instalações que estão a seu cargo, de acordo com as normas em vigor e, ainda, os registos inerentes à movimentação dos produtos.

*Operador de instalação de moagem* - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado ou no próprio local, de acordo com parâmetros do processo, especificação do produto e instruções recebidas, conduz, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com toda a instalação desde a receção de matérias-primas até à expedição de cimento através do respetivo comando local ou à distância. Deteta anomalias, colhe amostras e realiza ensaios de controlo do processo, executa tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas e das respetivas zonas de implantação. Pode ainda conduzir veículos para transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas, bem como efetuar registos, em suporte papel ou informático, relativos ao desempenho das máquinas, consumos, produções, stocks e outros inerentes à execução das suas tarefas.

*Operador de pedreira* - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados e técnicas específicas, procede à perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento; opera, também, equipamentos auxiliares destinados à correta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a limpeza e manutenção do equipamento, executando, quando necessário, pequenas operações de manutenção preventiva. Quando habilitado, opera com substâncias explosivas.

*Operador de processo com comando centralizado (cimento)* - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado, conduz e assegura o controlo e a otimização do processo de fabrico, nomeadamente pelo adequado consumo de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças

de desgaste. É também responsável pela qualidade dos produtos, através de análise de raios X, e de outros ensaios, nomeadamente de resíduos, de superfícies específicas e de cal livre. Orienta do comando, ou no local, as intervenções dos profissionais de fabricação com vista à obtenção do melhor rendimento.

*Programador informático* - É o trabalhador responsável pela elaboração dos programas informáticos, escrevendo-os, testando-os e mantendo-os através de linguagem adequada e de acordo com as especificações de análise dos sistemas. Assegura e apoia, sempre que necessário, a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode integrar a equipa de conceção e projeto dos sistemas.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de ação; colabora nos estudos das ações mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes, dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

*Secretário de administração* - É o trabalhador qualificado que assegura as atividades específicas de secretariado da administração; competem-lhe, entre outras, as seguintes tarefas: redigir relatórios, cartas e outros textos em línguas portuguesa ou estrangeira e efetuar o respetivo tratamento em equipamento adequado; reunir elementos de suporte para decisões superiores e preparar os processos da responsabilidade da administração, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; manter atualizada a agenda de trabalho dos administradores que secretaria; assegurar o contacto da administração com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; classificar a documentação, organizá-la e manter em ordem o arquivo.

*Secretário de direção* - É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado; competindo-lhe, entre outras, as seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar dossiers, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e efetuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.

*Técnico de eletrónica* - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica industrial.

*Telefonista (\*)* - É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de mensagens recebidas. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços. Responde, se necessário, a pedidos de informação.

*Visitador/preparador de trabalho* - É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações, e com aparelhos de controlo apropriados, deteta o estado de funcionamento das

máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respetivos relatórios e prepara as necessárias ações de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(\*) Função a extinguir quando vagar.

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2018)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	806,00	-
2	Aprendiz praticante A	872,00	-
3	Aprendiz praticante B	912,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup> Telefonista (*)	986,00	1 006,00
5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2. <sup>a</sup> Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Motorista de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>	1 021,00	1 036,00
6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento). Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 050,00	1 083,00

7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 113,00	1 144,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 171,00	1 201,00
9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I - A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)	1 228,00	1 283,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I - B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 340,00	1 464,00



11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 591,00	1 786,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	1 980,00	1 980,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 423,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	2 898,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 380,00	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.  
(\*\*) A classe «Principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Trabalho noturno

Trabalho este quando prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar

- 7- Lanche: 2,24 €.
- 8- Jantar: 9,12 €.
- Pequeno-almoço: 2,24 €.
- 9- Jantar no local de trabalho: 9,12 €.
- 10- Jantar fora do local de trabalho: 9,67 €.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75.
- Trabalho noturno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 2.
- Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25.
- Trabalho noturno, em dias de descanso semanal ou ferias-

- dos: retribuição normal multiplicada por 2,50.
- 4- Trabalho diurno: retribuição normal multiplicada por 2,25.
- Trabalho noturno: retribuição normal multiplicada por 2,50.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

- 1- 9,93 €.
- 2- 9,93 €.
- 3- 2,24 €.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho por turnos

- 1- 1.1- 29,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 1.2- 23,0 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 1.3- 18,0 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 3- 42,91 €.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

Subsídio de prevenção

- Níveis salariais 14 e 15: 386,15 €.
- Níveis salariais 12 e 13: 308,63 €.
- Níveis salariais 9 a 11: 231,69 €.
- Níveis salariais 7 e 8: 93,01 €.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

Anuidades

- 1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos: 13,93 €.
- Por cada ano completo subsequente: 1,75 €.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

Trabalhador-estudante

- 14- Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 64,77 €.
- Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 94,74 €.
- Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 141,87 €.
- Ensino politécnico e superior: 218,69 €.

ANEXO IV

Acesso e promoção

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
1	Aprendiz	1 ano	-	-	-	2	Aprendiz - praticante «a»

2	Aprendiz - praticante «a»	1,5 anos	-	-	-	3	Aprendiz – praticante «B»
3	Aprendiz - praticante «B»	1,5 anos	-	-	-	4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup>
4	Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup>	3 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	5	Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>
5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Escrutário de 2. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Motorista de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> - cimento Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> - FCH Oficial de embalagem de 2. <sup>a</sup> - cimento Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup>	3 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escrutário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> - cimento Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> - FCH Oficial de embalagem de 1. <sup>a</sup> - cimento Operador de instalação de moagem principal I
6	Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escrutário de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de . Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> Operador de instalação de moagem principal I Operador de processo c/comando centralizado Prospetor de vendas	5 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	Aprovação	7	Desenhador principal I Escrutário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal II Operador de processo c/comando centralizado principal I Prospetor de vendas principal I
7	Desenhador principal I Escrutário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Operador de processo c/comando centralizado principal I Prospetor de vendas principal I Visitador/preparador de trabalho I	5 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	8	Desenhador principal II Escrutário principal II Oficial principal (conservação e laboratório) II Operador de processo c/comando centralizado principal II Prospetor de vendas principal II Visitador/preparador de trabalho II

8	Assistente operacional I Encarregado de conservação I - FCH Operador de computador I Técnico de eletrónica	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	9	Assistente operacional II Encarregado de conservação II - FCH Operador de computador II Técnico de eletrónica principal I
9	Chefe de processo c/comando centralizado I Técnico de eletrónica principal I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	10	Chefe de processo c/ comando centralizado II Técnico de eletrónica principal II
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II
11	Programador informático I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	12	Programador informático II

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

Níveis de qualificação		Categorias
1- Quadros superiores	Técnicos de produção e outros Técnicos administrativos	Licenciado, bacharel do grau VI Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau V Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau IV Licenciado do grau III Licenciado grau II Licenciado do grau IB
2- Quadros médios	Técnicos de produção e outros Técnicos administrativos	Assistente técnico operacional I e II Bacharel ou técnico equiparado do grau III Bacharel do grau II Bacharel do grau IB Bacharel do grau IA Analista de sistemas Chefe de secção Programador informático
3- Encarregados, contramestres, etc.		Chefe de processo c comando centralizado Chefe de turno de embalagem - Cimento Chefe de turno de fabricação - FCH Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação - FCH Encarregado de fabricação - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento

4- Profissionais altamente qualificados	Comércio Produção e outros	Assistente administrativo Assistente operacional I e II Escriturário principal Operador de computador Secretária de administração Secretária de direção Prospetor de vendas principal Chefe de equipa Desenhador principal Desenhador projetista Oficial principal (conservação e laboratório) Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal Operador de processo c/ comando centralizado principal Técnico de eletrónica Técnico de eletrónica principal Visitador/preparador de trabalho
5- Profissionais qualificados	Administrativos Comércio Produção e outros	Escriturário Fiel de armazém Prospetor de vendas Condutor de veículos industriais Desenhador Ferramenteiro (*) Motorista Oficial (conservação e laboratório) Oficial de fabricação - Cimento Oficial de fabricação - FCH Operador de embalagem - Cimento Operador de instalação de moagem Operador de pedreira Operador de processo c/comando centralizado
6- Profissionais semiquualificados		Ensacador/Carregador (*) Telefonista (*)
7- Profissionais não qualificados		Auxiliar administrativo Auxiliar fabril
8- Pré-oficiais Estagiários Tirocinantes Praticantes aprendizes Auxiliares		Aprendiz Aprendiz - Praticante

Lisboa, 28 de março de 2018.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

*Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Luís António Cunha das Neves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Maria Eduarda Ribeiro Rosa*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

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

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.



### **Declarações**

FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

Representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações.

Representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira.
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.
- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.
- SABCES-Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

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

Representa os seguintes sindicatos:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 8 de maio de 2018, a fl. 54 do livro n.º 12, com o n.º 82/2018, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA, cujo sector de actividade económica é o de gestão de outros resíduos e actividades relacionadas, n.e. (CAE 90003, IRCT 45717, MSST/DEEP - Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2- Independentemente da data da publicação, o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de junho de 2017.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia e revisão**

A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de abril;  
1 de maio;  
Corpo de Deus;  
10 de junho;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;  
1 de dezembro;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

2- São ainda considerados feriados o feriado municipal do local de trabalho e o dia 24 de dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os trabalhadores.

3- Para efeitos da cláusula 45.<sup>a</sup>, número 2 do presente acor-

do consideram-se feriados especiais os dias 1 de janeiro, 1 de maio e 25 de dezembro.

**Cláusula 24.<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 da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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 os efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e considerados como períodos de trabalho efetivo os previstos na lei.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

b) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

c) Necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

d) Prática de actos no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a lei e este AE;

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

f) Casamento de filhos, durante um dia;

g) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, enteados, adoptantes e adoptados, durante cinco dias consecutivos;

h) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados e pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalha-

dor, durante dois dias consecutivos;

i) Para prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>;

j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente pelo tempo previsto na lei;

k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

l) Até dois dias, para viagem no caso de falecimento de familiares ou de nascimento de filhos.

3- As faltas previstas nas alíneas g) e h) do número 2 serão dadas a partir da altura em que o trabalhador delas tiver conhecimento.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número 2 serão consideradas após recepção por parte da empresa de um

documento comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos.

5- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 desta cláusula.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Subsídio de salubridade**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de salubridade no valor de 1,7 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, sempre que prestem trabalho em condições consideradas difíceis, durante um período de tempo suficientemente representativo, como em intervenções nas fossas, no manuseamento de cinzas, na limpeza no interior das caldeiras (grelhas, economizadores), etc., conforme estipulado na tabela seguinte:

Local/actividade	Quantidade/tempo
Manuseamento directo de resíduos na zona da fossa RSU, nomeadamente aquando da limpeza dos pólipos de garras bem como da zona imediatamente adjacente às tremonhas de alimentação.	Uma salubridade por cada fracção de 2,5h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Permanência na zona da fossa RSU ou tremonhas de alimentação para a realização de trabalhos diversos.	Uma salubridade por cada fracção de 4h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Trabalhos no interior das caldeiras ou outros reservatórios.	Uma salubridade por cada dia inteiro de permanência, ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Intervenção no interior do caixão de ar sob a grelha, com a instalação em serviço.	Uma salubridade por cada intervenção.
Limpeza das condutas na zona dos alimentadores, envolvendo manuseamento directo de resíduos.	Uma salubridade por cada dia de intervenção, ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Manutenção corrente das condutas de extracção dos finos sob a grelha (limpeza das «clapets»).	Uma salubridade por cada mês de trabalho realizado, ou somatório de fracções equivalente a um mês.
Substituição dos «big-bags» de carvão activo.	Uma salubridade ao atingir-se cada conjunto de 3 substituições, no mesmo mês, ou em meses distintos.
Desbloqueamento e remoção de depósitos de produtos em equipamentos que envolva o contacto directo com resíduos, cinzas, cal, carvão activo, etc.	Uma salubridade por cada fracção de 4h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Manutenção corrente da unidade de inertização de cinzas, incluindo a limpeza dos respectivos reactores.	Uma salubridade por cada semana de trabalho realizado.
Realização da limpeza do hall das escórias.	Duas salubridades por cada mês de trabalho realizado, ou somatório de fracções equivalente a um mês.

2- Para além do disposto no número anterior, poderá haver lugar à atribuição de uma salubridade noutras circunstâncias que não as mencionadas, sempre que o superior hierárquico considere que foi realizado um trabalho mediante condições excepcionais de exposição a temperaturas elevadas, ambientes carregados, sujidade significativa, grande esforço físico, ou em que se tenham obtido resultados muito meritórios.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Retribuição de prevenção**

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a 175 € por cada semana que esteja de prevenção, sendo-lhe garantida, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório, nos

termos previstos neste AE, bem como as deslocações nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup>

**Declaração**

1- Nos termos e para os efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 496.º e 497.º serão abrangidos pelo presente acordo uma empresa (PORT'AMBIENTE) e 28 trabalhadores.

2- Este AE altera o AE entre a PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2012 e respectiva alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2013.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Categoria profissional	Vencimento em euros		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
I	- Chefe de turno - Técnico de Instrumentação e controle - Encarregado de sector eléctrico - Encarregado de sector mecânica	1 204,61	1 535,46	1 867,38
II	- Fogueiro - Electricista - Mecânico - Electromecânico - Operador unidade de inertização - Fiel de armazém - Secretária	1 010,09	1 143,42	1 475,68
III	- Manobrador de pontes rolantes - Operador de máquinas - Operador de báscula - Vigilante	820,84	956,31	1 104,72
IV	- Trabalhador(a) de limpeza	731,59		

Porto, 21 de março de 2018.

Pela PORT’AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA:

*José Manuel Fonseca e Silva de Melo Bandeira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*João Miguel de Sá Alfama*, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

*José Américo Ferreira Barreiras*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

- Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído por novo instrumento de regulamentação de trabalho.
- 2- Independentemente da data da publicação, o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de junho de 2017.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

- São condições de admissão:
- a) Idade mínima legal;

b) Habilitações literárias mínimas.

**Texto consolidado**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa PORT’AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA, cujo sector de actividade económica é o de gestão de outros resíduos e actividades relacionadas, n.e. (CAE 90003, IRCT 45717, MSST/DEEP



#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por cento e oitenta dias para as categorias previstas no grupo I do anexo I, de noventa dias para as categorias dos grupos II e III e de sessenta dias para a categoria profissional do grupo IV, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio e pagamento de qualquer indemnização.

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

3- Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo II.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho a termo

O regime jurídico do contrato individual de trabalho a termo é o previsto na lei.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

1- Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;

2- Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

3- Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança do trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

4- Assegurar a todos os trabalhadores, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas;

5- Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;

6- Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente in-

compatíveis com a sua capacidade física;

7- Prestar aos delegados sindicais, quando pedido, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste AE;

8- Facultar a consulta de processos individuais sempre que o respectivo trabalhador o solicite;

9- Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada pelo trabalhador à hierarquia, por escrito, no mais curto espaço de tempo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

1- 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;

2- Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas de trabalho;

3- Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou modificar unilateralmente as condições de trabalho de qualquer trabalhador;

4- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem por ela indicado;

5- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

6- Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da sua antiguidade;

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;

2- Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhe está confiado;

3- Observar e fazer observar as determinações dos seus superiores, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;

4- Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

5- Prestar aos colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos em matéria de serviço se por eles solicitados;

6- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

7- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

8- Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

9- Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE não poderá exceder em média 37 horas semanais para os trabalhadores de horário normal e 34 horas semanais para os trabalhadores em regime de turnos, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- A duração de trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.

3- Poderão exceptuar-se às disposições do número anterior os horários de profissionais em exercício de funções que não se compadeçam com aquele regime. Nesse caso, a prática de intervalos de duração diferente só poderá iniciar-se após aprovação do horário respectivo pelas entidades competentes.

4- Os trabalhadores em regime de turnos tomarão as suas refeições no local de trabalho, tendo 30 minutos para o efeito, que contará como tempo de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

5- Os horários de trabalho só poderão ser alterados com o acordo prévio dos trabalhadores.

#### Cláusula 13.<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, bem como os intervalos de descanso diário.

2- No caso de trabalho por turnos em que não há paragem de equipamentos, as interrupções de trabalho são consideradas trabalho efectivo sempre que o trabalhador, durante a interrupção, se encontra no espaço habitual de trabalho, ou próximo desse espaço, e mantém disponibilidade para voltar ao seu posto de trabalho caso ocorra qualquer problema nos equipamentos a seu cargo.

3- O estabelecimento e modificação de horários de trabalho é da competência da empresa, que a exercerá nos termos da lei e do presente AE.

4- Previamente ao estabelecimento ou à modificação de horários de trabalho, deverão ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores (comissão de trabalhadores, ou comissão intersindical ou comissão sindical da empresa).

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo nos casos em que a lei expressamente o proíba.

2- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a respectiva escala.

3- A empresa obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, a escala anual de turnos, devidamente autorizada e visada pelas entidades competentes.

4- São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores desse regime desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizadas. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. Das trocas não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.

5- Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico de trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal logo que possível. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador ou a empresa recorrer a junta médica constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro por aqueles dois.

6- Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para o horário normal devido a qualquer incapacidade física, acidente de trabalho, doença profissional ou por conveniência da empresa, cessam as regalias do regime de turnos, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte:

- Quando à data da mudança definitiva para o horário normal o trabalhador já tiver atingido 20 anos de prestação de trabalho no regime de turnos ao serviço da empresa ou 55 anos de idade manter-se-á ainda, por um prazo de 12 meses a retribuição do subsídio previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e com o acordo dos trabalhadores, os que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

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.

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo, a uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 - Os trabalhadores isentos devem constar dos horários afixados, devidamente identificados com a sua condição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a acorrer a acréscimos de trabalho eventuais e/ou pontuais, por forma a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa ou danos directos e imediatos sobre pessoas, instalações, equipamentos ou matérias-primas.

4- O trabalho suplementar deve, em princípio ser decidido pela hierarquia.

5- O trabalhador que prestar trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, terá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado. Este descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas iguais ao período normal de trabalho realizado e deve ser gozado num dos noventa dias seguintes.

6- Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas suplementares, ou quando trabalhe dezasseis horas consecutivas, terá direito a um dia de descanso, que pode ser gozado nesse período normal ou nos termos do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>

7- Para os trabalhadores em trabalho suplementar igual ou superior a quatro horas a empresa obriga-se a pagar a refeição ao trabalhador, no montante previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>, número 1.

8- O tempo a despendar com a refeição previsto nesta cláusula será o mínimo indispensável, no máximo de uma hora, e será pago como trabalho suplementar.

#### 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 imediato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade.

3- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, com excepção dos trabalhadores que, à data da assinatura do presente acordo, estejam a praticar esse regime.

4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um dia de descanso por semana e ao regime de descanso complementar.

2- Os dias de descanso semanal são o sábado como dia de descanso complementar e o domingo como dia de descanso obrigatório.

3- Os dias de descanso semanal só poderão deixar de ser o sábado e o domingo para aqueles trabalhadores que sejam necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos sem prejuízo da produção.

4- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala sendo considerados, para efeitos do presente acordo, descanso complementar os dois primeiros dias de descanso da escala em cada semana e obrigatórios os dois últimos.

5- Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos será garantido um mínimo de quatro folgas em cada quatro semanas de trabalho, devendo uma dessas folgas abranger obrigatoriamente um sábado e um domingo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal

Todo o trabalhador que em dia de descanso semanal obrigatório preste serviço não inferior a quatro horas terá direito a um dia completo de descanso que, em princípio, deverá ser gozado nos três dias seguintes, excepto se outro prazo for acordado entre a chefia do serviço e o próprio trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios:  
1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de abril;  
1 de maio;  
Corpo de Deus;  
10 de junho;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;  
1 de dezembro;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

2- São ainda considerados feriados o feriado municipal do local de trabalho e o dia 24 de dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os trabalhadores.

3- Para efeitos da cláusula 45.<sup>a</sup>, número 2 do presente acordo consideram-se feriados especiais os dias 1 de janeiro, 1 de maio e 25 de dezembro.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte e do número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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, sem prejuízo do disposto neste AE.

#### Cláusula 24.<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 da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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 os efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e considerados como períodos de trabalho efectivo os previstos na lei.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 25.<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- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

3- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, al-



ternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

#### Cláusula 27.<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 por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

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

#### Cláusula 28.<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, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Se na data indicada para o início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará férias de acordo com o estipulado na cláusula 26.<sup>a</sup>

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

#### Cláusula 29.<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 do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na cláusula 23.<sup>a</sup>, número 2.

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 abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato de trabalho cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos na legislação em vigor e neste AE, 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.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador por períodos iguais ou inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por um período inferior ao período normal de trabalho diário, os respectivos

tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, até perfazerem uma hora, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a quinze minutos diários, não podendo exceder em alguma situação vinte minutos mensais.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

3- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

b) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

c) Necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

d) Prática de actos no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a lei e este AE;

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

f) Casamento de filhos, durante um dia;

g) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, enteados, adoptantes e adoptados, durante cinco dias consecutivos;

h) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados e pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

i) Para prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>;

j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente pelo tempo previsto na lei;

k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

l) Até dois dias, para viagem no caso de falecimento de familiares ou de nascimento de filhos.

3- As faltas previstas nas alíneas g) e h) do número 2 serão dadas a partir da altura em que o trabalhador delas tiver

conhecimento.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número 2 serão consideradas após recepção por parte da empresa de um documento comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos.

5- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, incluindo a retribuição.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea d) do número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, na parte que excederem os créditos previstos na cláusula 66.<sup>a</sup>

3- Nos casos previstos na alínea b) do número 2 da cláusula 34.<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, previsto na cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas injustificadas

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

2- Incorre ainda em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no período de um ano ou faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeito 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, esta poderá ser substituída, 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 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antigui-

dade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, à categoria e às demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- É garantido lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar o serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado por doença ou acidente, casos em que retomará o serviço logo que cessem tais impedimentos.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitem, devendo desse facto dar conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal.

5- O trabalhador continuará obrigado a guardar lealdade à empresa e só poderá iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado durante aquele período se a licença for concedida, por escrito, especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1- A empresa efectuará o pagamento da retribuição por transferência interbancária para a conta do respectivo trabalhador, salvo se outro for acordado pelas partes.

2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo no qual figurem a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador,

o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, às horas de trabalho suplementar, às horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriados e aos subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3- O pagamento de qualquer retribuição será sempre feito até ao fim do último dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de montante igual ao da sua remuneração de base mensal, acrescida do subsídio de turno e da compensação por isenção de horário de trabalho, quando aplicável, que deverá ser pago juntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço em 31 de dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano de admissão.

3- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- Os trabalhadores que tenham um número de faltas não superior a 60 dias em cada ano civil têm direito ao subsídio de Natal por inteiro.

5- No caso de ultrapassar o limite de faltas previsto no número anterior os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual ao da sua remuneração base mensal, acrescido do subsídio de turno e da compensação por isenção do horário de trabalho, quando aplicável, correspondente ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, salvo se entretanto cessar o contrato de trabalho.

3- O subsídio de férias será pago pela empresa de uma só vez, juntamente com a retribuição do mês de maio, independentemente da altura em que cada trabalhador goze as suas férias anuais.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

- 1.<sup>a</sup> hora ..... 50 %;
- 2.<sup>a</sup> hora ..... 75 %;
- 3.<sup>a</sup> hora e seguintes .... 100 %;
- Horas nocturnas ..... 125 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração normal de trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{(\text{salário mensal} + \text{subsídio de turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Sempre que for chamado a prestar trabalho suplementar o trabalhador tem direito a transporte facultado pela empresa ou, em alternativa, ao valor dos quilómetros calculado nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup>

4- Para os efeitos do número anterior o valor do transporte será calculado a partir da e para a residência oficial do trabalhador.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida de 150 % para os dias de descanso complementar e 175 % para os dias de descanso obrigatórios.

2- O trabalho prestado em feriados obrigatórios, dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida de 100 % e nos feriados especiais previstos na cláusula 21.<sup>a</sup>, 125 %.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho nocturno**

1- O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação ao trabalho equivalente realizado durante o dia.

2- Aos trabalhadores em regime de dois ou três turnos só será devida a remuneração do trabalho nocturno se esta mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este AE que trabalham ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

Dois turnos - 15 % do vencimento de base;

Três turnos ou laboração contínua - 30 % do vencimento de base.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- A todos os trabalhadores será concedido um subsídio de alimentação no valor de 0,55 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, por cada dia de trabalho.

2- O subsídio de alimentação previsto no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas igual a metade da duração do seu período de trabalho diário.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, no valor de 1 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Subsídio de salubridade**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de salubridade no valor de 1,7 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, sempre que prestem trabalho em condições consideradas difíceis, durante um período de tempo suficientemente representativo, como em intervenções nas fossas, no manuseamento de cinzas, na limpeza no interior das caldeiras (grelhas, economizadores), etc., conforme estipulado na tabela seguinte:

Local/actividade	Quantidade/tempo
Manuseamento directo de resíduos na zona da fossa RSU, nomeadamente aquando da limpeza dos pólipos de garras bem como da zona imediatamente adjacente às tremonhas de alimentação.	Uma salubridade por cada fracção de 2,5h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Permanência na zona da fossa RSU ou tremonhas de alimentação para a realização de trabalhos diversos.	Uma salubridade por cada fracção de 4h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Trabalhos no interior das caldeiras ou outros reservatórios.	Uma salubridade por cada dia inteiro de permanência, ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Intervenção no interior do caixão de ar sob a grelha, com a instalação em serviço.	Uma salubridade por cada intervenção.
Limpeza das condutas na zona dos alimentadores, envolvendo manuseamento directo de resíduos.	Uma salubridade por cada dia de intervenção, ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Manutenção corrente das condutas de extracção dos finos sob a grelha (limpeza das «clapets»).	Uma salubridade por cada mês de trabalho realizado, ou somatório de fracções equivalente a um mês.



Substituição dos «big-bags» de carvão activo.	Uma salubridade ao atingir-se cada conjunto de 3 substituições, no mesmo mês, ou em meses distintos.
Desbloqueamento e remoção de depósitos de produtos em equipamentos que envolva o contacto directo com resíduos, cinzas, cal, carvão activo, etc.	Uma salubridade por cada fracção de 4h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Manutenção corrente da unidade de inertização de cinzas, incluindo a limpeza dos respectivos reactores.	Uma salubridade por cada semana de trabalho realizado.
Realização da limpeza do hall das escórias.	Duas salubridades por cada mês de trabalho realizado, ou somatório de fracções equivalente a um mês.

2- Para além do disposto no número anterior, poderá haver lugar à atribuição de uma salubridade noutras circunstâncias que não as mencionadas, sempre que o superior hierárquico considere que foi realizado um trabalho mediante condições excepcionais de exposição a temperaturas elevadas, ambientes carregados, sujidade significativa, grande esforço físico, ou em que se tenham obtido resultados muito meritórios.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte**

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 3,27 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Retribuição de prevenção**

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a 175 € por cada semana que esteja de prevenção, sendo-lhe garantida, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório, nos termos previstos neste AE, bem como as deslocações nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup>

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Compensação por deslocações**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos.

2- Quando não se aplique o disposto no número anterior, deverá observar-se o disposto nos números seguintes.

3- Aos trabalhadores que estejam deslocados do seu local habitual de trabalho será processada uma importância diária igual a sete terços do valor do subsídio de alimentação, arredondada esta importância para o cêntimo mais próximo.

4- Sempre que o trabalhador tiver direito à compensação prevista no número 3, perde o direito aos subsídios de alimentação, previstos na cláusula 48.<sup>a</sup> e no número 1 desta cláusula.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Deslocações**

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizan-

do viatura própria a empresa pagará o valor máximo permitido para efeitos de não tributação em IRS.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Exercício das funções melhor remuneradas**

1- O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração será retribuído de acordo com essas funções. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia.

2- Se a substituição for superior a 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, o substituto manterá o direito ao provimento definitivo das funções de mais alta remuneração, sem prejuízo, no entanto, do exercício das funções que antes lhe competiam. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Disposição geral**

1- Nos termos das disposições legais aplicáveis, o contrato individual de trabalho pode cessar por:

Mútuo acordo das partes;

Caducidade;

Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

Despedimento colectivo;

Rescisão do trabalhador.

2- As situações em que pode ocorrer a cessação do contrato de trabalho nos casos atrás definidos, os prazos, indemnizações e restantes disposições são os constantes dos diplomas legais em vigor que regulamentam a cessação do contrato de trabalho.

**CAPÍTULO VIII**

**Previdência**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio de doença**

1- Durante o período de doença com baixa da Segurança

Social não superior a 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento de base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2- O subsídio de doença recebido da Segurança Social somado com o complemento pago pela empresa não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3- Nos trinta dias imediatos ao recebimento do subsídio de doença da Segurança Social, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para os efeitos de acertos de montantes.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio de doença atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Complemento das prestações por incapacidade provocada por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

1- Durante o período de incapacidade temporária a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE, um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento de base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2- O subsídio pago pela companhia de seguros somado com o complemento pago pela empresa, não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3- Nos trinta dias imediatos ao recebimento do subsídio de doença da companhia de seguros, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para efeitos de acertos de montantes.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade parcial permanente**

1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora ao serviço da empresa deverá ser mantido no lugar que ocupava e, na impossibilidade de o desempenhar, deve a empresa procurar a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2- O trabalhador naquela situação transitará para a nova função, devendo, no entanto, no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3- Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador passa à situação de reforma por invalidez, sendo no entanto essa decisão da competência das instituições legais.

### CAPÍTULO IX

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores estudantes**

1- O regime jurídico dos trabalhadores estudantes é o que está consignado na lei em vigor.

2- Para além das regalias previstas na lei, pode ainda a empresa dispensar, de acordo com a disponibilidade do serviço, os trabalhadores estudantes, para a frequência das aulas, até ao montante máximo de oito horas por semana e com compensação do tempo em excesso, em relação aos limites previstos na legislação em vigor, na mesma semana.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Serviço militar**

1- Após o cumprimento do serviço militar e ao retomar o seu lugar na empresa, após um mês de readaptação, serão dadas ao trabalhador a categoria e retribuição que lhe caberiam se tivesse estado ao serviço ininterruptamente.

2- Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á readaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e do vencimento adequados.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Condições particulares de trabalho**

Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 60 anos serão garantidos, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, em cada ano, cinco dias de licença, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

### CAPÍTULO X

#### **Actividade sindical**

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- A actividade sindical na empresa rege-se pelo disposto na lei aplicável, designadamente nos termos das cláusulas seguintes.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que estejam assegurados os serviços de natureza urgente.

2- 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.

3- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou por 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelo delegado sindical, quando não existirem comissão intersindical ou sindical, ou ainda pelo sindicato respectivo.

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

6- Os dirigentes sindicais, ou seus representantes até ao máximo de dois, expressamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões, desde que comuniquem à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, em local apropriado e para o efeito reservado por esta, 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.

2- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respectivo.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito horas por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da 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 no número 1, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das

suas funções ou, em caso de impossibilidade nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

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

7- Os limites máximos de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nos números anteriores são os previstos na lei, considerando-se para todos os efeitos um mínimo de dois delegados.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Cotização sindical**

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das cotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Direito à greve**

Nos termos da lei, é assegurado aos trabalhadores o direito à greve.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Disciplina**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Infracção disciplinar**

1- Considera-se infracção disciplinar o facto culposo praticado pelo trabalhador com violação dos deveres profissionais e inobservância da lei e deste AE; a violação de deveres é considerada infracção, quer consista em acção quer em omissão, mesmo que dessa acção ou omissão não tenham resultado danos ou prejuízos.

2- A infracção prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

1- A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas pelo presente AE e com a legislação em vigor.

2- O direito à acção disciplinar caduca passados 60 dias a contar da data em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

Conforme a gravidade da falta, as infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal;

- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

Processo disciplinar

- 1- O processo disciplinar é elaborado nos termos da lei.
- 2- O trabalhador disporá de um prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua defesa por escrito.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
  - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos expressos na lei e neste AE, não deva obediência;
  - c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores;
  - d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer outra sanção sob aparência de punição de outra falta até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior ou após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou à data da apresentação da candidatura a estas funções, quando as não venha a exercer, bem como por razões políticas ou ideológicas.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

Consequência das sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.<sup>a</sup>

Comissão paritária

- 1- Com a entrada em vigor do presente AE é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA e dois representantes do Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE, que deverão ser indicados até 30 dias contados a partir da data da sua publicação.
- 2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.
- 3- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, constando da convocatória a ordem de trabalhos.

- 4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.
- 5- As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

O presente AE é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que substitui.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

Manutenção de direitos adquiridos

Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, nomeadamente baixa de retribuição e de quaisquer direitos ou regalias que beneficiem à data da sua entrada em vigor.

Declaração

- 1- Nos termos e para os efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 496.º e 497.º serão abrangidos pelo presente acordo uma empresa (PORT'AMBIENTE) e 28 trabalhadores.
- 2- Este AE altera o AE entre a PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2012 e respectiva alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2013.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Categoria profissional	Vencimento em euros		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
I	- Chefe de turno - Técnico de instrumentação e controle - Encarregado de sector eléctrico - Encarregado de sector mecânica	1 204,61	1 535,46	1 867,38
II	- Fogueiro - Electricista - Mecânico - Electromecânico - Operador unidade de inertização - Fiel de armazém - Secretária	1 010,09	1 143,42	1 475,68
III	- Manobrador de pontes rolantes - Operador de máquinas - Operador de báscula - Vigilante	820,84	956,31	1 104,72
IV	- Trabalhador(a) de limpeza	731,59		



Nível 1 - Profissionais em formação (período experimental);

Nível 2 - Profissionais semi-qualificados (prazo máximo de 12 meses de permanência para as categorias do grupo I e de 6 meses para as categorias dos grupos II e III);

Nível 3 - Profissionais qualificados.

## ANEXO II

### Definição de funções

#### Grupo I

*Chefe de turno* - É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

*Encarregado de sector eléctrico/Mecânico* - É o trabalhador que na sua área profissional é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

*Técnico de instrumentação e controle* - É o profissional que programa, monta, repara e calibra equipamento de instrumentação industrial na oficina ou noutros locais da instalação, utilizando aparelhagem adequada, bem como esquemas e outra documentação específica.

#### Grupo II

*Electricista* - Possuindo a qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

*Electromecânico* - Possuindo a qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade onde está inserido, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

*Fiel de armazém* - Procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação, da conservação e do fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências bem como sobre danos e perdas, colaborando com o superior hierárquico no controlo de *stocks*.

*Fogoeiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e provi-

denciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento. Colabora directamente com o chefe de turno.

*Mecânico* - É o trabalhador oficial capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e dos equipamentos das áreas a que presta assistência.

*Operador unidade de inertização* - Possuindo a qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade onde está inserido, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

*Secretária* - Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente, reprodução e transmissão de documentos, ligações telefónicas, envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno, anuncia e presta informações a visitantes.

#### Grupo III

*Manobrador de pontes rolantes* - É o responsável pela gestão da fossa de RSU, controlando a recepção dos resíduos e alimentação dos fornos.

*Operador de báscula* - É o trabalhador que gere e controla as pesagens dos RSU e as entradas e saídas de viaturas.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador que conduz e opera veículos motorizados e executa várias tarefas relacionadas com a manutenção e a conservação dos locais.

*Vigilante* - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe correspondência.

#### Grupo IV

*Trabalhador/a de limpeza* - Executa o serviço de limpeza das instalações no edifício administrativo.

Porto, 21 de março de 2018.

Pela PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA:

*José Manuel Fonseca e Silva de Melo Bandeira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*João Miguel de Sá Alfama*, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

*José Américo Ferreira Barreiras*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de maio de 2018, a fl. 54 do livro n.º 12, com o n.º 80/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2018, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim na página 277, onde se lê:

«Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- [...].

3- [...].

4- [...].»

Deve ler-se:

«Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- [...].

3- [...].

4- [...].»

Na página 277, onde se lê:

«Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do número 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho.»

Deve ler-se:

«Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.»

**Acordo de empresa entre a GESAMB - Gestão Ambiental e de Recursos, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim,

Na página 4150, onde se lê:

«Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

4- [...].

5- [...].

6- [...].

7- [...].

8- [...].

9- [...].»

Deve ler-se:

«Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- [...].»

Na página 4152, onde se lê:

«Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- [...].

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- [...].

4- [...].

5- [...].»

Deve ler-se:

«Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- [...].

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores

prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].»

Na página 4152, onde se lê:

«Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.
- 5- [...].
- 6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.»

Deve ler-se:

«Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário de trabalho em local bem visível.
- 5- [...].
- 6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários de trabalho compatíveis com a vida familiar.»

Nas páginas 4153 e 4154, onde se lê:

«Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Domicílio profissional, local habitual da prestação de trabalho e núcleo operacional**

- 1- [...].
- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].»

Deve ler-se:

«Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Domicílio profissional, local habitual da prestação de trabalho e núcleo operacional**

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- [...].»

Na página 4154, onde se lê:

«Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Transferência individual**

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].
- 6- Em caso de substituição por motivo de férias ou transferência deverá ser comunicada com 15 (quinze) dias de antecedência.»

Deve ler-se:

«Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Transferência individual**

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].
- 6- Em caso de substituição por motivo de férias a transferência deverá ser comunicada com 15 (quinze) dias de antecedência.»

Na página 4154, onde se lê:

«Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- Não tem direito às compensações referidas no número anterior quando as mesmas forem custeadas pela empresa.»

Deve ler-se:

«Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- O trabalhador não tem direito às compensações referidas no número anterior quando as mesmas forem custeadas pela empresa.»

Na página 4154, onde se lê:

«CAPÍTULO VI

**Isenção do trabalho»**

Deve ler-se:

«CAPÍTULO VI

**Retribuição do Trabalho»**

Na página 4154, onde se lê:

«Cláusula 25.<sup>a</sup>

Local e forma de pagamento

- 1- [...].  
2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efetuado por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador.  
3- [...].»

Deve ler-se:

«Cláusula 25.<sup>a</sup>

Local e forma de pagamento

- 1- [...].  
2- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador.  
3- [...].»

Na página 4155, onde se lê:

«Cláusula 28.<sup>a</sup>

Subsídio de disponibilidade

- 1- O trabalhador em regime de disponibilidade tem direi-

to a receber um subsídio diário no valor da percentagem do equivalente ao Salário Mínimo Nacional:

- a) Segunda a sexta-feira: 1 % do Salário Mínimo Nacional;  
b) Sábado, domingo e feriados: 2 % do Salário Mínimo Nacional  
2- [...].»

Deve ler-se:

«Cláusula 28.<sup>a</sup>

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio diário cujo valor resulta duma percentagem com referência ao Salário Mínimo Nacional, nos seguintes termos:

- a) Segunda a sexta-feira: 1 % do Salário Mínimo Nacional;  
b) Sábado, domingo e feriados: 2 % do Salário Mínimo Nacional  
2- [...].»

Na página 4161, onde se lê:

«ANEXO II

Tabela salarial

Categoria	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX	Nível X
Diretor-Geral	2 672 €									
Diretor Técnico	2 200 €									
Técnico Superior	1 235 €	1 389,35 €	1 525,64€	1 693,46 €	1 879,74 €	2 086,51€	2 316,03 €	2 547,63 €	2 802,40€	3 089,52 €
Encarregado	879 €	965,24 €	1 071,42€	1 189,27 €	1 320,09 €	1452,1€	1 597,31 €	1 757,04 €	1 932,75€	2 109,00 €
Administrativo	618 €	683,98 €	752,38€	827,62 €	910,38 €	1 001,42€	1 101,56 €	1 211,71 €	1 320,77€	1 420,25 €
Operador Especializado (OEM)	618 €	683,98 €	752,38€	827,62 €	910,38 €	1 001,42€	1 101,56 €	1 211,71 €	1 320,77€	1 420,25 €
Operador Manobrador	560 €	600,00 €	690€	760,00 €	830,00 €	900€	970,00 €	1 040,00 €	1110€	1 180,00 €
Operador	560 €	580,00 €	655,65€	721,21 €	793,33 €	856,8€	925,30 €	999,37 €	1071€	1 140,00 €
Responsável de Turno acresce	84 € 15% da Retribuição Mínima Mensal Garantida, nesta data igual a								557 €	

Deve ler-se:

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX	Nível X
Diretor-Geral	2 672 €									
Diretor Técnico	2 200 €									
Técnico Superior	1 235 €	1 389,35 €	1 525,64€	1 693,46 €	1 879,74 €	2 086,51€	2 316,03 €	2 547,63 €	2 802,40€	3 089,52 €
Encarregado	879 €	965,24 €	1 071,42€	1 189,27 €	1 320,09 €	1452,1€	1 597,31 €	1 757,04 €	1 932,75€	2 109,00 €
Administrativo	618 €	690,00 €	760,00€	830,00 €	910,38 €	1 001,42€	1 101,56 €	1 211,71 €	1 320,77€	1 420,25 €
Operador Especializado (OEM)	618 €	690,00 €	760,00€	830,00 €	910,38 €	1 001,42€	1 101,56 €	1 211,71 €	1 320,77€	1 420,25 €
Operador Manobrador	557 €	600,00 €	683,98€	752,38 €	827,62 €	900,00€	970,00 €	1 040,00 €	1110€	1 180,00 €
Operador	557 €	580,00 €	655,65€	721,21 €	793,33 €	856,8€	925,30 €	999,37 €	1071€	1 140,00 €
Responsável de Turno acresce	84 € 15% da Retribuição Mínima Mensal Garantida, nesta data igual a								557 €	



## 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

#### **Confederação Geral de Sindicatos Independentes - CGSI - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de abril de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Coordenador geral - Amândio Cerdeira Madaleno, porta-

dor do cartão de cidadão n.º 04381430.

Coordenadora geral-adjunto - Elisabete Maria Ribeiro da Cruz, portadora do cartão de cidadão n.º 05016802.

Coordenadores:

Elsa Susana Alves Neves, portadora do cartão de cidadão n.º 10348821.

Fernando José Geraldês Brazinha, portador do cartão de

cidadão n.º 10171215.

Maria Eugénia Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 10341497.

Ângela Maria Guerra Martins, portadora do cartão de cidadão n.º 15399104.

Virgílio Emanuel dos Reis Rivotti, portador do cartão de cidadão n.º 20344947.

Paulo Jorge dos Santos Alves, portador do cartão de cidadão n.º 11106398.

Paula Cristina Cunha Catralo, portadora do cartão de cidadão n.º 10298855.

António Manuel Neves Matanço, portador do cartão de cidadão n.º 01558794.

Vogais:

Rui Alexandre Rocha Machado Martins, portador do cartão de cidadão n.º 6976823.

Pedro Miguel dos Prazeres Susana, portador do cartão do bilhete de identidade n.º 9917807.

Monica Susana Pais Pessoa, portadora do cartão de cidadão n.º 11096641.

Fernanda José de Magalhães e Menezes, portadora do cartão de cidadão n.º 7935944.

António José de Jesus Pombo, portador do cartão de cidadão n.º 04252679.

Maria das Dores Lara Alves Neves, portadora do cartão de cidadão n.º 05896020.

Adelina Maria Mateus Monteiro, portadora do cartão de cidadão n.º 06283018.

Carlos Francisco de Almeida Neto Alves, portador do cartão de cidadão n.º 6420393.

Cláudia Sofia Guerra Martins, portadora do cartão de cidadão n.º 12874394.

David Miguel Rolo Pinheiro, portador do cartão de cidadão n.º 11513703.

Ana Rita Guerra Martins, portadora do cartão de cidadão n.º 13626403.

Marisa Dâmaso de Amaral, portadora do cartão de ci-

dão n.º 11521616.

João Carlos Félix Filipe, portador do cartão de cidadão n.º 8543295.

Helena Maria Barroso da Silva Guedes Soares, portadora do cartão de cidadão n.º 6004298.

José Luís Santos Pires, portador do cartão de cidadão n.º 07855054.

Paula Cristina Antunes, portadora do cartão de cidadão n.º 09705040.

João Fernando Pena Armando, portador do cartão de cidadão n.º 08192921.

Rosa Maria Dias de Oliveira Salvado da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 04486890.

Maria de Fátima Fidalgo Ferreira Jacinto, portadora do cartão de cidadão n.º 04248424.

Henrique Manuel Rodrigues Esteves, portador do cartão de cidadão n.º 09901397.

Carla Alexandra Simões Salgueiro, portadora do cartão de cidadão n.º 11719291.

Maria Susete Pereira Barroso da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 00341055.

Nelson António Neves Miranda, portador do cartão de cidadão n.º 10051586.

Helena da Conceição Soares Simões Salgueiro, portadora do cartão de cidadão n.º 06115277.

Sandra Sofia Veiga Tavares, portadora do cartão de cidadão n.º 13750358.

Magda Cristina da Costa Martins Pereira, portadora do cartão de cidadão n.º 08162915.

Elsa Correia Borges, portadora do cartão de cidadão n.º 31342454.

Suplentes:

Sara Cristina de Jesus Gomes, portadora do cartão de cidadão n.º 12468420.

Vladimiro José Pacheco de Abreu, portador do cartão de cidadão n.º 11270554.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

ANIECA - Associação Nacional de Escolas de  
Condução Automóvel - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de abril de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Fernando Pereira dos Santos, L.<sup>da</sup>, representada pelo sócio gerente Fernando Pereira dos Santos, cartão de cidadão n.º 740565.

Vice-presidente - António Reis, L.<sup>da</sup>, representada pelo sócio gerente António Francisco Pinto Reis, cartão de cidadão n.º 3455424.

Vogais:

Escola de Condução Santo António, L.<sup>da</sup>, representada pelo sócio gerente Pedro Miguel Mateus Saldanha, cartão de cidadão n.º 10725574.

Escola de Condução Santa Marta, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada pelo sócio gerente António Agostinho da Rocha Pais Neto, cartão de cidadão n.º 11461150.

Espada e Oliveira, L.<sup>da</sup>, representada pelo sócio gerente Carlos Alberto de Sousa Seipião, cartão de cidadão n.º 6042770.

Suplentes:

1.º - Escola de Condução Vilarealense, L.<sup>da</sup>, representada pelo sócio gerente António Manuel Aguiar Borges, cartão de cidadão n.º 7862283.

2.º - Albino e Sousa, L.<sup>da</sup>, representada pelo sócio gerente António Manuel Pinto Albino, cartão de cidadão n.º 3705620.

3.º - Escola de Condução Inês de Castro, L.<sup>da</sup>, representada pela sócia gerente Joana Margarida Falcão Ferreira Costa, cartão de cidadão n.º 11718976.

Associação Nacional de Comerciantes e Industriais  
de Produtos Alimentares (ANCIPA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Função	Empresa	Representante
Presidente	Gelpeixe - Alimentos Congelados, SA, representante	Manuel Tarré
Vice presidente	Fábrica de Alimentos Guadiana, L. <sup>da</sup> , representante	Francisco Mendes
Vice presidente	Realbolo, L. <sup>da</sup> , representante	Mário Gonçalves
Tesoureiro	Matutano - Soc. de Produtos Alimentares, SA, representante	Filipa Martins

Vogal	Confeitaria Elvina, L. <sup>da</sup> , representante	Luís Matias
Vogal	CSM Iberia, SA, representante	Rui Matos
Vogal	Betafri - Indústria Pré-Cozinhados, L. <sup>da</sup> , representante	Norberto Rosa

Associação Portuguesa das Agências de Viagens e  
Turismo - APAVT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de dezembro de 2017, para o mandato de três anos.

Direção

Presidente - Lounge - Agência de Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira.

Vice-presidente - Equipa de Turismo - Viagens e Turismo, SA, representada por Eduarda Simões Neves.

Vice-presidente - Soliférias - Operadores Turísticos, SA, representada por Nuno Mateus.

Vice-presidente - World 2 Meet, L.<sup>da</sup>, representado por Duarte Manuel Góis Correia.

Tesoureiro - TravelTailors - Turismo Activo, L.<sup>da</sup>, representada por Paula do Sameiro T. Alves Monteiro.

Vogal - Caravela 2000 - Agência de Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>, representada por Tito Silva.

Vogal - Pinto Lopes Viagens, SA, representado por Rui Manuel Bismarck Pinto Lopes.

Primeiro suplente - Alive Portugal - Agência de Viagens SA, representada por Marco Sequeira.

Segundo suplente - Vega-Agência Viagens e Turismo Internacional, representada por Maria do Rosário Moraes.

Terceiro suplente - Quasar - Viagens e Turismo SA, representada por Dafne Lemos.

Confederação do Turismo de Portugal (CTP) -  
Eleições

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - APAVT - Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, representada por Dr. Francisco Calheiros.

Vice-presidente - AHETA - Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, representada por Sr. Elidérico Viegas.

Vice-presidente - AHP - Associação da Hotelaria de Por-

tugal, representada por Eng. Raúl Martins.

Vice-presidente - AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, representada por Dr. Carlos Alberto Moura.

Vice-presidente - APC - Associação Portuguesa de Casinos, representada por Dr. Jorge Armindo Teixeira.

Vice-presidente - APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, representada por Dr. Rodrigo Pinto de Barros.

Vice-presidente - ATL - Associação Turismo de Lisboa - Convention and Visitors Bureau, representada por Dr. Vítor Costa.

Vogal - ANA - Aeroportos de Portugal, SA, representada por Dr. José Luís Arnaut.

Vogal - APECATE - Associação Portuguesa das Empresas de Congressos, Animação Turística e Eventos, representada por Dr. António Marques Vidal.

Vogal - ARAC - Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor, representada por Dr. Paulo Moura.

Vogal - Galileo Portugal, L.ª, representada por Sr. António Loureiro.

Vogal - Hoti Hotéis, SGPS, SA, representada por Dr. Manuel Proença.

Vogal - TAP, Transportes Aéreos Portugueses, SA, representada por Eng. Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves.

**Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de abril de 2018 para o mandato de dois anos.

Presidente - AVIBOM AVÍCOLA, SA, representada por Dinis Manuel Oliveira dos Santos.

Secretário - CAMPOAVES - Aves do Campo, SA, representada por Vítor Manuel Coutinho de Pinho.

Tesoureiro - LUSIAVES - Indústria e Comércio Agro-Alimentar, SA, representada por Avelino da Mota Francisco Gaspar.

Vogais:

AVIÁRIO DO PINHEIRO, SA, representada por José António Alves Ferreira.

NUTRIAVES - Abate e Transformação de Aves, L.ª, representada por José Tibúrcio Sobreiro.

**Associação dos Industriais da Construção de Edifícios - AICE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de abril de 2018 para o mandato de dois anos.

Presidente	Eng. João Carlos da Conceição Faria Arfar - Const. Civil, L.ª
Vice-presidente	Arq. Rui Miguel Lopes Rosa Odivel Lar - Sociedade de Construções, L.ª
Vice-presidente	Dr.ª Lisete Maria Pereira e Castro Ferreira Lismago, Soc. Const., L.ª
1.º tesoureiro	Dr.ª Isabel Maria Valente Patrício Hydroconcept, L.ª
2.º tesoureiro	Sr. Ilídio José Mira Fileira, Soc. de Const. Civil, L.ª
Vogal	Dr. Nuno Filipe Martins Antunes Sedil - Sociedade de Edificações, L.ª
Vogal	Sr. Augusto Peva Vaz Vazconstrói, SA
Vogal	Sr. Mário Silva FCM Construções, L.ª
Vogal	Sr. José Lourenço Barrisco Vidigal José Vidigal - Soc. Const., L.ª

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...



II - ELEIÇÕES

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Setúbal - Coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal - CIS - Eleição

Identidade dos membros da comissão coordenadora eleitos em 8 de março de 2018, para o mandato de três anos.

Efetivos:

- Domingos Isidoro Crespo
- António Olaio
- Paulo Ramos Barrocas
- Daniel Cardoso Bernardino
- Ricardo Jorge Monteiro Malveiro
- Luís J A Rodrigues
- Vítor José Pereira Amaro
- Pedro Filipe Nascimento Oliveira
- Fernando Jorge Barroqueiro Bragança
- Nuno António Martinho Rafael
- José Luís Pires Caeiro

Suplentes:

- Hélder Manuel Lino Roberto
- Jorge Fernández
- Pedro Ricardo dos Santos Dâmaso
- Nelson Ricardo Correia Pereira
- Luís Filipe Mateus Maltinha
- Paulo Jorge Mourato Bicho
- Sónia Sabino Lopes de Almeida

Registado em 7 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 30 do livro n.º 2.

CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 18 de abril de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:	CC
Luís Ricardo Beato Pereira	11808632
Carlos Gaspar Pereira da Cunha	05803872
António Oliveira Moura	6554762
Helena Maria Magalhães Rodrigues	11330810
Rui Manuel Martins de Almeida	05801857

Suplentes:	CC
Maria José da Conceição Morgado	05821214
José António Gonçalves Pereira	06996030

Maria de Fátima Carvalho Rocha	07773206
Paula Alexandra Ferraz Oliveira Brandão	08392132
Marco Bruno Moreira Sousa	12387928

Registado em 8 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 30 do livro n.º 2.

Banco de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitos em 19 de abril de 2018 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

- Joaquim Fernando Ribeiro Afonso, portador do cartão de cidadão n.º 3997103, candidato da lista A.
- Joaquim António Barbosa da Cruz, portador do cartão de cidadão n.º 6255773, candidato da lista C.
- João Nunes de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 5320237, candidato da lista B.
- Carlos Alberto José Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 6068060, candidato da lista A.
- José António Gaspar da Costa Neves, portador do cartão de cidadão n.º 6101740, candidato da lista C.
- Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe, portador do cartão de cidadão n.º 12331030, candidato da lista B.
- Amália dos Santos Rodrigues Varela, portador do cartão de cidadão n.º 6521053, candidato da lista A.
- Maria José de Brito Gomes da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 5151155, candidato da lista C.
- Marco Paulo Pinto Dias, portador do cartão de cidadão n.º 12112402, candidato da lista B.
- Francisco Baltazar Galante Cruz, portador do cartão de cidadão n.º 04448623, candidato da lista A.
- Vítor Manuel Ferraz Soares Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 10784096, candidato da lista C.

Suplentes da lista A:

- João Luís Gonçalves Silva, portador do cartão de cidadão n.º 3712095.
- Francisco Henrique Morais do Rego, portador do cartão de cidadão n.º 05835815.
- Jerónimo Francisco Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 09521095.

Suplentes da lista B:

- João Paulo da Paz Coelho Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 3454712.

Luís Filipe Ferreira Gonçalves Lopes Santiago, portador de cartão de cidadão n.º 5177221.

João Manuel Leitão Augusto, portador do cartão de cidadão n.º 5175665.

Suplentes da lista C:

Luís Augusto Pinto de Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 10868493.

Joaquim Manuel Cardoso Manteiga, portador do cartão de cidadão n.º 5396432.

António Carlos Moreira Marcelino, portador do cartão de cidadão n.º 7349084.

#### **Subcomissão de trabalhadores**

Efetivos:

Carlos Alberto José Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 6068060, candidato da lista 1.

Américo Jorge Pereira Farinha, portador do cartão de cidadão n.º 6008530, candidato da lista 1.

Jorge Miguel Rodrigues Teixeira, portador do cartão de cidadão n.º 7352985, candidato da lista 1.

Suplentes da lista 1:

Jerónimo Francisco Fernandes, portador do cartão de ci-

dadão n.º 9521095.

José António Conceição Azevedo, portador do cartão de cidadão n.º 6863700.

Registado em 10 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 30 do livro n.º 2.

#### **ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da ATEP - Amkor Technology Portugal, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018, eleita para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Vítor Manuel Ribeiro da Silva, cartão de cidadão n.º 10298569, substituído por:

João Fernando da Rocha Ferreira, cartão de cidadão n.º 10957324.

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

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **FUNFRAP - Fundação Portuguesa, 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 Norte - SITE - CENTRO NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho,

em 27 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.<sup>as</sup>, que vai levar a efeito e eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA, com sede no Lugar da Junqueira, Cacia Aveiro, no dia 19 de julho de 2018».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Diário do Minho, L.<sup>da</sup> - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Diário do Minho, L.<sup>da</sup>, realizada em 20 de abril de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2018.

Efetivos:	BI/CC
José Manuel Peixoto Sousa	10177828
José Maria da Silva Araújo	10400652
Suplentes:	
Carlos Alberto Santos de Sousa	09467550
António Jaime da Costa Vilela	19860509

Registado em 10 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 128 do livro n.º 1.

Preh Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Preh Portugal, L.<sup>da</sup>, realizada em 11 de abril de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

Efetivos:	CC/BI
Ana Paula Sousa Vinhas Silva	10205646
Maria José Faria de Matos	9594931
Amélia Fernanda Moreira dos Santos Cabral	07878159
Maria Carminda Vieira da Costa	07225773

Suplentes:	
Iolanda Joana Goulart Sousa	12554687
Elisabete Ferreira Silva	11117811
Eva Cristina Vieira Alves	12978449
Carolina da Silva Ferreira	15989869

Registado em 4 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 22, a fl. 127 do livro n.º 1.

Kathrein Automotive Portugal, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Kathrein Automotive Portugal, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup>, realizada em 11 de abril de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

Efetivos:	CC/BI
Luísa Maria Dias Moreira Matos	10054532
Maria Goreti Sequeira Pinto Mota	07057426
Paula Cristina Roçadas de Carvalho	07419545

Suplentes:	CC/BI
Regina Maria Viamonte Anastácia	10546153
Gina Maria Vieira Pereira	09655429
Paula Cristina Fonseca Fernandes Cabral	93392228

Registado em 4 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 23, a fl. 128 do livro n.º 1.

SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA, realizada em 19 de abril de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2018.

Efetivo:	CC/BI
João Miguel Oliveira Rodrigues	09925085

Suplente:	CC/BI
Nuno Miguel da Piedade Alves Rato	11636933

Registado em 4 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 24, a fl. 128 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Produção e Tecnologias da Música**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**):

**Anexo 1:**

<b>TÉCNICO/A DE PRODUÇÃO E TECNOLOGIAS DA MÚSICA</b>
--

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Produção e Tecnologias da Música</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Cria e produz música, assegurando a parte técnica necessária à execução musical, para diversas aplicações, com recurso a tecnologias digitais.

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código		UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	9351	1	Formação musical - iniciação	25
	9352	2	Formação musical - desenvolvimento	25
	9328	3	Acústica geral e organológica	50
	9858	4	História da música	25
	9859	5	Análise e técnicas de composição	50
	9860	6	Edição de partituras	50
	9362	7	Linguagem estética audiovisual	25
	9861	8	Criação musical	50
	9341	9	Gravação e sequenciação MIDI - iniciação	50
	9862	10	Estúdio de som - <i>home studio</i>	50
	9863	11	Escuta musical ativa	25
	9864	12	Escrita de canções	50
	9344	13	Síntese sonora - <i>sampling</i>	25
	9865	14	Edição, marketing musical e media	25
	9866	15	Práticas de teclado	25
	9867	16	Composição assistida por computador	25
	9868	17	Procedimentos em concertos e performances ao vivo	50
	9869	18	Criação eletroacústica aplicada	50
	9333	19	Processadores áudio	50
	9870	20	Produção de eventos musicais	50
	9348	21	Mistura áudio	50
	9349	22	Masterização áudio	25
	9871	23	Projeto musical	50



Para obter a qualificação em **Técnico/a de Produção e Tecnologias da Música**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **200** horas da Bolsa de UFCD

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9872	24	Eletrónica em tempo real	50
	9873	25	Banda musical para ficção	50
	9874	26	Música para documentário	50
	9875	27	Música para videojogos	50
	9358	28	Som para rádio	25
	9353	29	Escuta e análise auditiva	25
	9354	30	Captação e gravação - cordas	25
	9355	31	Captação e gravação - percussões	25
	7852	32	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	33	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	34	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	35	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	36	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	37	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	38	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	9820	39	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
	9821	40	Produtos financeiros básicos	50
	9822	41	Poupança - conceitos básicos	25
	9823	42	Crédito e endividamento	50
	9824	43	Funcionamento do sistema financeiro	25
	9825	44	Poupança e suas aplicações	50