



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Exporplás - Indústria de Exportação de Plásticos, SA - Autorização de laboração contínua .....	3497
- Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA - Autorização de laboração contínua .....	3498
- Inoxantuã - Instalações em Inox, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	3498

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE .....	3499
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) .....	3500
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros .....	3501
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora - Comércio, Turismo e Serviços - ACDE e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros ...	3502
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Retificação .....	3504

**Convenções coletivas:**

- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global .....	3504
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras .....	3531
- Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras .....	3533
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração .....	3544

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- União dos Sindicatos de Caldas da Rainha - Cancelamento .....	3546
---	------

**II – Direção:**

- SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Substituição .....	3546
--	------

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração .....	3547
---	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Eleição ..... 3547

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

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Sintra - Convocatória ..... 3548

- CENFIM - Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica - Convocatória ..... 3548

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal da Covilhã - Eleição ..... 3549

- Câmara Municipal do Porto - Eleição ..... 3549

- Hanon Systems Portugal, SA - Eleição ..... 3549

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

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

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Exporplás - Indústria de Exportação de Plásticos, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Exporplás - Indústria de Exportação de Plásticos, SA», NIF 501136746, com sede e estabelecimento sítios em Lugar de Rio, 3885-295 Cortegaça, freguesia de Cortegaça, concelho de Ovar, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial acima indicado, sítio em Lugar de Rio, 3885-295 Cortegaça, Aveiro.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor da indústria da cordoaria, outorgado pela AICR/FESETE e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente económicas, e entre outras, nomeadamente, a mesma ter registado um significativo aumento de encomendas dos seus clientes, às quais não tem sido possível dar a devida resposta, na medida em que se encontra a laborar já muito próximo da taxa máxima de utilização da capacidade produtiva, disponível, na laboração atual. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitada.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na em-

presa;

2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, para consulta;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Exporplás - Indústria de Exportação de Plásticos, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Lugar de Rio, 3885-295 Cortegaça, concelho de Ovar, distrito de Aveiro.

27 de setembro de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA», NIF 500173176, com sede e estabelecimento sítos em Circunvalação 9020, 4202-301 Porto, freguesia de Aldoar, concelho do Porto, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial acima indicado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor da indústria química, outorgado pela APEQ/COFESINT e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2016.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente económicas, e entre outras, nomeadamente, a necessidade crescente de acompanhamento da competitividade do setor, com o aproveitamento e rentabilização dos meios de produção disponíveis tendo em conta o investimento na aquisição de máquinas, cujo processo produtivo desaconselha eventuais paragens técnicas. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão os mesmos a contratar para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- O delegado sindical foi consultado, tendo emitido declaração de concordância com o projeto de horário de trabalho apresentado;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei

n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Circunvalação 9020, 4202-301 Porto, freguesia de Aldoar, concelho do Porto, distrito do Porto.

27 de setembro de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Inoxantuã - Instalações em Inox, L.ª - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Inoxantuã - Instalações em Inox, L.ª», NIF 506189198, com sede e estabelecimento sítos Rua de Canelas, n.º 5, Ecoparque Empresarial de Estarreja, 3860-529 Estarreja, freguesia de União das Freguesias de Beduído e Veiros, concelho de Estarreja, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial acima indicado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor da indústria metalúrgica e metalomecânica, outorgado por AIMMAP/SINDEL e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente económicas, e entre outras, nomeadamente, a necessidade de otimizar os equipamentos instalados na fábrica e a organização do tempo de trabalho a fim de cumprir com os prazos estabelecido por parte dos clientes, evitando incumprimentos legais e contratuais. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, para consulta;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laborar, conforme Licença de Exploração Industrial para estabelecimento tipo 3, prevista no artigo 33.º do SIR, por procedimento de comunicação prévia que considerou o pedido corretamente instruído, con-

forme declaração emitida pela Câmara Municipal de Estarreja;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Soli-

dariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Inoxantua - Instalações em Inox, L.ª», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Rua de Canelas, n.º 5, Ecoparque Empresarial de Estarreja, 3860-529 Estarreja, freguesia de União das Freguesias de Beduído e Veiros, concelho de Estarreja, distrito de Aveiro.

27 de setembro de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do

Código do Trabalho (CT), 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, estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 29 029 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 90 % são mulheres e 10 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 13 874 TCO (48 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 15 155 TCO (52 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 91,4 % são mulheres e 8,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica uma ligeira redução das desigualdades.

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

efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

No setor da indústria de vestuário existem outras convenções coletivas celebradas entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e diversas associações sindicais, pelo que à semelhança das extensões anteriores a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados naquela associação de empregadores.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão 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 38, de 4 de setembro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição.

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 por 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, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2018.

28 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)**

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando 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 dos Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único) de 2016 estão abrangidos pelo referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 753 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52 % são homens e 48 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 659 TCO (88 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 94 TCO (12 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 41,5 % são homens e 58,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma ligeira diminuição no leque salarial.

De acordo com o estatuído na alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária 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.

Nas anteriores extensões foi tido em considerando a existência de outra convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito, celebrada entre a AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, com portarias de extensão limitadas às empresas nela filiadas. Neste sentido, a presente portaria não se aplica a empregadores filiados na AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça, à semelhança das extensões anteriores.



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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 37, de 29 de agosto de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

De acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, 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 por 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 APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 32, de 29 de agosto 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 corticeira 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 filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

#### 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 outubro de 2018.

27 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, prossigam a atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando 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, mediante a comparação das remunerações previstas na convenção objeto de extensão e nos instrumentos de regulamentação aplicáveis à data do último apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, de 2016. Segundo os elementos disponíveis, em 2016 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 9958 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 23 % são mulheres e 77 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 8327 TCO (84 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1631 TCO (16 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 27,6 % são mulheres e 72,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma ligeira redução do leque salarial e das desigualdades, entre 2017 e 2018.

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

Na área e âmbito de atividade da convenção existem

outras convenções coletivas celebradas pela AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins, uma das quais com portaria de extensão. Considerando que é conveniente assegurar a uniformização do estatuto laboral aplicável em cada empresa, a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados na AIMMAP nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Elétrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, na sequência da oposição desta, à semelhança da anterior extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão 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 37, de 29 de agosto 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 por 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 FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade do setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação 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 filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores

filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### 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 outubro de 2018.

27 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora - Comércio, Turismo e Serviços - ACDE e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora - Comércio, Turismo e Serviços - ACDE e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2018, abrangem no distrito de Évora as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio a retalho, com exceção do comércio a retalho de material ótico em estabelecimentos especializados e comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e de confeitaria em estabelecimentos especializados, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Considerando 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 âmbito, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 1046 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 59 % são mulheres e 41 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 578 TCO (55 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais

enquanto para 468 TCO (45 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 69,7 % são mulheres e 30,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há uma ligeira diminuição das desigualdades.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária 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.

As anteriores extensões da convenção ora revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e pela respetiva portaria de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

A convenção prevê em nota - inscrita na alínea a) - da tabela salarial do anexo III que a retribuição dos trabalhadores dos níveis XII a XIV ou com idade inferior a 18 anos corresponde a 75 % da retribuição mínima mensal garantida (RMMG). Considerando que a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho e que em matéria de trabalho de menores as normas legais só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores, exclui-se do âmbito da extensão a disposição convencional por, na parte relativa aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos e às categorias profissionais de praticante e aprendiz a redução da referida retribuição violar, respetivamente, a alínea c) do número 3 do artigo 3.º e a alínea a) do número 1 do artigo 275.º do Código Trabalho.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 38, de 4 de setembro 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 por 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, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora - Comércio, Turismo e Serviços - ACDE e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2018, são estendidas no distrito de Évora:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio a retalho, com exceção do comércio a retalho de material ótico em estabelecimentos especializados e comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e de confeitaria em estabelecimentos especializados, 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 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 a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

3- A redução da retribuição mínima mensal garantida inscrita na alínea a) da tabela salarial do anexo III, relativa às retribuições dos trabalhadores dos níveis XII a XIV ou com idade inferior a 18 anos não é objeto de extensão.

#### 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 setembro de 2018.

28 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Retificação**

Foi publicado com inexatidões no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 179, de 17 de setembro de 2018, a Portaria n.º 264/2018, de 17 de setembro de 2018, que assim se retificam:

No título preambular, na página n.º 4790, onde se lê:

«Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.»

Deve ler-se:

«Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.»

No preâmbulo da portaria, na página n.º 4790, onde se lê:

«Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, separata, n.º 36, de 17 de agosto de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.»

Deve ler-se:

«Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão na separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 17 de agosto de 2018, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição ao âmbito de aplicação da extensão e à produção de efeitos da tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção. Segundo a oponente, a exclusão de âmbito prevista da portaria não salvaguarda a igualdade de tratamento entre os trabalhadores, designadamente dos trabalhadores filiados nos sindicatos por esta representados ao serviço dos empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na AHP - Associação de Hotelaria de Portugal, e na Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA).

Atendendo a que assiste às associações de empregadores a defesa dos direitos e interesses dos seus associados mantém-se, na sequência das anteriores extensões, as referidas exclusões de âmbito em consonância com o princípio da liberdade de inscrição. Por outro lado, clarifica-se que em matéria de retroatividade a alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho apenas admite que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais possam conferir eficácia retroativa às cláusulas de natureza pecuniária. Não obstante, como anteriormente referido foram tidos em consideração os critérios fixados no número 4 da RCM, concretamente, a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos ao primeiro dia do mês em causa.»

28 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global**

Revisão global do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2016.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA que exercem atividade,

como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nacional de Saúde.

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

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões sindicais

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

2- Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados

sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

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

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

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

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

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

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos do número 2 da cláusula 93.<sup>a</sup>, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Constituição de comissões sindicais**

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

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

### CAPÍTULO III

#### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

a) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;

b) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e justiça o trabalhador, assim como exigir ao pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate de igual forma os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

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

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

g) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;

h) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

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

j) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

l) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação aplicável;

m) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;

o) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, até trinta dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

a) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador e superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem

contrárias aos seus direitos e garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;

i) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;

j) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular através dos seus superiores hierárquicos;

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

l) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;

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

n) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

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

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

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

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

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

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exer-

çam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

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

### CAPÍTULO IV

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Igualdade de oportunidades**

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

2- No recrutamento externo, as empresas procurarão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para os postos de trabalho a preencher.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento interno**

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

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

3- Sempre que uma vaga venha a ser preenchida por re-

crutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio de duração equivalente à do período experimental, durante o qual, tanto por sua iniciativa, como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

a) Nome completo;

b) Categoria profissional e nível salarial;

c) Retribuição;

d) Horário de trabalho;

e) Local de trabalho;

f) Condições particulares de trabalho, quando existam;

g) Duração do período experimental;

h) Data de início do contrato de trabalho;

i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

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



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

Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

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

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

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Período experimental**

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

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais G e L;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Readmissão**

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

período anterior à rescisão.

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

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

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

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

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Reconversão profissional**

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

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

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

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição

referida no número 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar trinta dias seguidos.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Carteira profissional**

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

### CAPÍTULO V

#### **Formação**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

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

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Formação contínua**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Formação por iniciativa dos trabalhadores**

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores estudantes**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

1- Entendese por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho

diário ou dos respectivos limites, bem assim como dos intervalos de descanso.

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

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

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

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

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

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

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfásado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

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

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior

a trinta minutos nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos rotativos

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

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

3- Haverá regime de dois e três turnos.

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

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

6- Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9 horas, entre as 11 e as 14 horas, entre as 19 e as 22 horas e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno-almoço, almoço,

jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora suplementar.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

normal de trabalho semanal.

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horário especial

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Horário móvel

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Regime de laboração contínua

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

8- A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue 3 horas de trabalho suplementar.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Limites máximos de trabalho suplementar

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

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

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

3- O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho por turnos quando o trabalhador aufera um subsídio de turno que inclua o pagamento por trabalho nocturno.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

- a) Retribuição de 2,35 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) Retribuição e descanso complementar do tempo efectivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou nocturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;
- c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;

d) Refeições tomadas durante o período que estiver a tra-

balhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação).

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### **Local de trabalho**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Conceitos gerais**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade geográfica**

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro

local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 93.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

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

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

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

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

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

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

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de trinta dias;

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

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

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador

impostas pela transferência, designadamente de transportes, alojamento e refeições.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Pagamento por deslocação**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

almente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outras condições

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

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

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

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

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

6- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

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

2- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da

viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como aos direitos previstos nas cláusulas 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação) e 50.<sup>a</sup> (Outras condições), quando aplicáveis, e enquanto se mantiverem deslocados.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores deslocados

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

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

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

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

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



Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Local, forma e data de pagamento**

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

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

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

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

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

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

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

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

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídios**

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

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

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

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

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

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

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

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

**B) Subsídio de turnos:**

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

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

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

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

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

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

D) Horário desfasado:

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

E) Subsídio de casamento:

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

F) Subsídio de GOC: 16,15 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

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

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 17,15 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 3,70 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

1- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 36,30 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte de mercadorias perigosas**

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 22,05 € mensais.

CAPÍTULO IX

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto nos casos previstos na lei e neste ACT.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivo.

3- Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Feriados**

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

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

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

– Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;

– Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e trabalhador.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas cláusulas 63.<sup>a</sup> (Aquisição do direito a férias) e 77.<sup>a</sup> (Efeito das faltas no direito a férias).

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente as previstas no número 1 da cláusula 90.<sup>a</sup> (Regime de licenças, faltas e dispensas);

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

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

5- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Aquisição do direito a férias**

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Retribuição durante as férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas, certas ou variáveis, que tenham carácter regular e periódico e sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> (Efeito das faltas no direito a férias) não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Marcação do período de férias**

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

2- Na falta de acordo, caberá à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de maio a 31 de outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

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

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

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum

que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem; na falta de acordo, a marcação será efectuada pela empresa.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o tra-

balhador terá direito, após a prestação de 90 dias de efetivo serviço, ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de abril do ano civil imediato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa culposamente obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até

cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

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

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exce-

der quinze dias.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

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

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

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

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

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, nos termos legais, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Parentalidade

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 86.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 30 ou 33 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respectivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Dispensa para avaliação para a adopção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de

Segurança Social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adopção.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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

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

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção adoptadas.

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

a) Adaptar as condições de trabalho;

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para

prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
  - b) Caducidade;
  - c) Revogação por acordo das partes;
  - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - e) Despedimento colectivo;
  - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - g) Despedimento por inadaptação;
  - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
  - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
  - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
  - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador terá direito a indemnização correspondente a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será de 1,2 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3,6 meses.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração e sendo esta julgada procedente, a indemnização a estabelecer pelo tribunal será correspondente a 1,5 meses da

retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Documentos a entregar ao trabalhador

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

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

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, directamente ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do contrato de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau

de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

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

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Regalias sociais

Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 22 325,00 €.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Complemento do subsídio de doença

1- Durante cada período de doença com baixa estabelecido pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa pela totalidade.

2- O complemento do subsídio de doença será pago, mesmo quando o trabalhador ainda não tenha adquirido o direito ao subsídio pago pela Segurança Social, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

3- Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na Segurança Social ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à Segurança Social, quer à empresa.

4- O complemento previsto no número 1 pode deixar de



ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica**

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 7075,00 € por agregado familiar, não excedendo 3087,00 € *per capita*, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico.

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Descendentes com deficiências psicomotoras**

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2487,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Idade de reforma**

As empresas e os trabalhadores poderão acordar na antecipação da reforma mediante a aplicação de esquemas de pré-reforma ou o pagamento de uma compensação pela di-

minuição da respectiva pensão em virtude da antecipação da idade normal de reforma por velhice.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Preparação para a reforma**

1- As empresas concederão aos trabalhadores do quadro de pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- Os trabalhadores que pretenderem gozar do direito de preparação para a reforma deverão comunicá-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

**CAPÍTULO XIV**

**Segurança, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Segurança e saúde no trabalho**

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

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pelas empresas, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela segurança e saúde no trabalho.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Em cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A determinação destes postos de trabalho implica a

adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- À comissão de segurança e saúde no trabalho competirá também verificar se é cumprida tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

1- As empresas assegurarão um serviço de medicina no trabalho que, tendo carácter essencialmente preventivo, respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários à execução das tarefas que lhes incumbem.

2- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Uniformes e equipamento individual**

1- Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

2- Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

3- A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

4- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças**

1- Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento de protecção individual que for determinado.

2- O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em infracção disciplinar.

3- Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como em acções de formação apropriadas.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas**

1- As empresas, tendo por finalidade a defesa da saúde dos

seus trabalhadores e a promoção de um elevado grau de segurança no trabalho, deverão promover acções internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e drogas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool e drogas pelos trabalhadores.

3- O controlo efectua-se através de testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

4- O referido controlo faz-se, em regra, de forma aleatória, por sorteio e, excepcionalmente, nas seguintes situações:

a) Na sequência de incidentes de segurança;

b) Em casos de sinais evidentes de comportamentos afectados por álcool ou drogas.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

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

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido pelas regulamentações internas) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem divulgar os resultados dos testes de álcool e drogas para além de ao próprio trabalhador e ao médico da empresa, a não ser na medida do necessário em ordem à efectivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

**CAPÍTULO XV**

**Comissão paritária**

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro em representação das empresas e quatro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

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

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

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

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes

à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste ACT.

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

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

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

Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Reclassificações

1- No prazo máximo de cento e vinte dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pelas empresas de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I, dentro do mesmo grupo salarial ou superior.

2- Os efeitos da reclassificação retroagem à data da entrada em vigor deste ACT.

3- Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e retribuído pela categoria a que corresponde retribuição mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas deste ACT.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

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

Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Aeroabastecedor (Grupo I)* - É o trabalhador/a que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

*Aeroabastecedor qualificado (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, além das atribuições definidas para o aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

*Analista chefe (Grupo D)* - É o trabalhador/a com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa.

*Analista de laboratório (Grupo H)* - É o trabalhador/a que realiza determinações físico-químicas em produtos petrolíferos e outros, utilizando métodos normalizados.

*Analista principal (Grupo E)* - É o trabalhador/a que coordena os trabalhos a executar no laboratório, participando na elaboração das análises; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises.

*Assessor I (Grupo E)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor II (Grupo D)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor III (Grupo C)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e conhecimentos sólidos e específicos, pelo menos no domínio de uma área da empresa. Desempenha funções com autonomia, respeitando os apropriados regulamentos internos, devendo ainda integrar eventuais omissões destes. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, efectuar a interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor júnior (Grupo F)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos.

*Assistente administrativo (Grupo H)* - É o trabalhador/a

que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente administrativo estagiário (Grupo I)* - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, colabora no tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Participa na preparação e no ordenamento de elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza, sob orientação superior, os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Ao fim de seis meses de estágio ascende à categoria profissional de assistente administrativo, grupo H.

*Assistente operacional (Grupo I)* - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em várias áreas operacionais da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo (Grupo J)* - É o trabalhador/a que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

*Chefe de equipa (Grupo G)* - É o trabalhador/a que coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento de cargas e descargas e ou de abastecimento.

*Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (Grupo D)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

*Chefe de vendas (Grupo C)* - É o trabalhador/a que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Consultor I (Grupo B)* - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e

orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

*Consultor II (Grupo A)* - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento total e profundo do negócio da empresa, acompanhado de uma formação académica de nível superior ou de experiência profissional equivalente, preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Desenvolve a sua actividade profissional obedecendo à estratégia global da empresa, dimanada do respectivo órgão de administração. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou assegurar apenas funções de consultoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos muito elevados.

*Cozinheiro (Grupo I)* - É o trabalhador/a que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Encarregado (Grupo G)* - É o trabalhador/a que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena, segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho.

*Enfermeiro (Grupo G)* - É o trabalhador/a que executa funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica.

*Fiel de armazém (Grupo H)* - É o trabalhador/a responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Fogueiro (Grupo H)* - É o trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Motorista (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária

à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

*Operador (Grupo J)* - É o trabalhador/a que executa tarefas simples na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos, arrumo de mercadorias e outras tarefas operacionais indiferenciadas; pode ainda proceder ao enchimento de garrafas de gás, assegurando a conservação e manutenção dos equipamentos com que opera.

*Recepcionista (Grupo H)* - É o trabalhador/a que recebe e encaminha os visitantes para os diversos departamentos e serviços da empresa, observando os procedimentos de segurança; atende clientes e informa-os sobre os produtos e serviços, de acordo com as especificações dos respectivos departamentos; recepciona, distribui e regista correspondência, podendo ainda atender e encaminhar telefonemas.

*Representante comercial I (Grupo G)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial II (Grupo F)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial III (Grupo E)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo de crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial IV (Grupo D)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação

que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Secretário (Grupo F)* - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e prestar todo o apoio administrativo e logístico necessário; organiza e assiste a reuniões e elabora as respectivas actas.

*Superintendente de aeroinstalação (Grupo D)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações.

*Superintendente de instalação (Grupo C)* - É o trabalhador/a que, em ligação directa com a direcção da empresa, tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera.

*Supervisor de aviação (Grupo G)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, é responsável pelo serviço de abastecimento de aeronaves, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas.

*Técnico administrativo I (Grupo G)* - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma área funcional da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos e tomada de decisões correntes.

*Técnico administrativo II (Grupo F)* - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

*Técnico de tesouraria (Grupo G)* - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

*Técnico operacional (Grupo H)* - É o trabalhador/a detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualifi-

cadás. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista (Grupo I)* - É o trabalhador/a que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Trabalhador de limpeza (Grupo K)* - É o trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

## ANEXO II

### Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2018)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 924,00 €
B	Consultor I	2 231,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	2 021,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 722,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 437,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 319,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 189,00 €

H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Rececionista Técnico operacional	1 029,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	912,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	852,00 €
K	Trabalhador de limpeza	728,00 €

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 10 de maio de 2018.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:

*António José Fontes da Cunha Taborda*, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

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

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

Depositado em 27 de setembro de 2018, a fl. 71 do livro n.º 12, com o n.º 196/2018, 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 Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras**

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão parcial do AE celebrado entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2016.

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 500 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de atividade da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, que é a indústria de tabacos e produtos afins.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2018.
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- 5- ...
- 6- ...
- 7- ...

Cláusula 94.ª

**Proteção de dados pessoais**

A empresa informará regularmente os delegados sindicais acerca do desenvolvimento e implementação das práticas e procedimentos internos que envolvam o tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores.

**CAPÍTULO XV**

**Comissão paritária**

Cláusula 95.ª

**Comissão paritária**

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados

por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5- Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 96.ª

**Carácter globalmente mais favorável**

1- O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

**ANEXO I**

**Tabelas 2018/2019**

Cláusula	Designação	2018/2019
77.ª, n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,23 €
14.ª	Pequeno almoço	2,94 €
10.ª, n.º 6 e 14.ª e 77.ª, n.º 2	Almoço	10,54 €
10.ª, n.º 6 e 14.ª e 77.ª, n.º 2	Jantar	10,54 €
10.ª, n.º 6 e 14.ª e 77.ª, n.º 2	Ceia	10,54 €
32.ª, n.º 1	Abono para falhas	40,27 €
34.ª	Subsídio prevenção	2,39 €
75.ª, n.º 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	109,61 €
75.ª, n.º 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	54,81 €
75.ª, n.º 3	Apoio infantil	23,39 €
78.ª	Subsídio funeral	597,46 €

Nota - valores atualizados em 3,5 %, relativamente aos praticados em 2017.

## ANEXO III

## Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	724,68 €	798,18 €	1 273,36 €
	Operador de processo	776,44 €	857,19 €	1 368,60 €
	Técnico de qualidade	776,44 €	857,19 €	1 368,60 €
	Técnico de manutenção	931,73 €	1 065,28 €	1 915,21 €
	Coordenador equipa produção	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
Administrativo	Assistente administrativo	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Secretário	1 212,00 €	1 362,49 €	1 892,74 €
	Técnico administrativo	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
Técnico superior	Técnico superior	1 212,00 €	1 362,49 €	2 871,94 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
	Supervisor	1 363,50 €	1 537,22 €	2 436,12 €
Chefia superior	Gestor/Diretor	2 323,00 €	2 610,85 €	3 133,02 €

## ANEXO VI

## Prémio de competitividade

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- 5- ...
- 6- ...
- 7- ...

8- O pagamento do prémio de competitividade tem como base a fórmula a seguir indicada que poderá ser adequada, em cada ano, pela empresa com respeito do previsto no ponto 5.

O pagamento do prémio de competitividade terá como base a seguinte fórmula:

$$[\text{Componente coletiva} = 60 \% \times \text{valor base} \times \underbrace{\left( \frac{\%VQI + \%CPQ}{2} \right)}_Q \times MS + R + U + DT)$$

$$+ \text{Componente individual} = 40 \% \times (4 \times \text{valor base}) \times A.D. \times S \times A \times C$$

em que:

Valor base = 35 % x salário base mensal por trimestre, para trabalhadores sem isenção de horário de trabalho ou

Valor base = 7,5 % x salário base mensal por trimestre

para trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

Q = % cumprimento de objetivos partilhados de qualidade, que engloba o índice visual de qualidade (VQI) e o índice de qualidade física do cigarro (CPQI) (peso 40 %).

MS = % cumprimento de objetivos partilhados de Market Survey (peso 0 % - Vermelho, 0 % - Amarelo ou 100 % - Verde).

R = % cumprimento de objetivos partilhados de rejeições e bloqueios (peso 15 %).

U = % cumprimento de objetivos partilhados de uptime (peso 20 %).

DT = % cumprimento de objetivos partilhados de desperdício total (peso 25 %).

AD (Avaliação de desempenho) = % atribuída em função da classificação anual do desempenho: notas 1 e 2 = 0 %; nota 3 = 100 %; notas 4 e 5 = 150 %.

S = % cumprimento de objetivos individuais de segurança (exemplos em procedimento interno):

Trimestral

0 % (com um ou mais incumprimentos) ou 100 % (sem incumprimentos).

Anual

Atribuição proporcional, por referência à atribuição trimestral, no conjunto dos quatro trimestres:

- 100 % nos quatro trimestres: 100 %
- 0 % num trimestre: 75 %
- 0 % em dois trimestres: 50 %
- 0 % em três trimestres: 25 %
- 0 % nos quatro trimestres: 0 %

A = % cumprimento de objetivos individuais de assiduidade de acordo com os seguintes critérios:

Trimestral

- Ausências até 1,5 dias: 100 %
- Ausências até 2,5 dias: 50 %
- Ausências superiores a 2,5 dias: 0 %
- Anual: dos 40 %
- Ausências de 0 dias: 100 %
- Ausências até 3 dias: 75 %
- Ausências até 6 dias: 50 %
- Ausências até 10 dias: 25 %
- Ausências superiores a 10 dias: 0%

C = % cumprimento de objetivos individuais de cumprimento das normas (0 % ou 100 %).

Trimestral

0 % (com um ou mais incumprimentos) ou 100 % (sem incumprimentos).

Anual

Atribuição proporcional, por referência à atribuição trimestral, no conjunto dos quatro trimestres:

- 100 % nos quatro trimestres: 100 %
- 0 % num trimestre: 75 %
- 0 % em dois trimestres: 50 %
- 0 % em três trimestres: 25 %



- 0 % nos quatro trimestres: 0 %
- 9- ...
- 10- ...
- 11- ...
- 12- ...

Celebrado em Albarraque, aos 1 de agosto de 2018.

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:

*Ana Margarida Lacueva Pinto Cardoso*, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Manuel José Pronto dos Santos*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2018, a fl. 70 do livro n.º 12, com o n.º 193/2018, 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 REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras**

AE entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Re-

boques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante Indústrias e Energia - SITEMAQ, que substitui a convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017.

## CAPÍTULO I

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA (REBOPORT) e, por outra parte, o Sindicato da Marinha Mercante Indústrias e Energia - SITEMAQ e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados. O presente acordo abrange o empregador e 71 trabalhadores.

A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7, de 12 de fevereiro, será aplicável o disposto nesse código.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Navegação Costeira Nacional

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestres ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária 230,00 €, e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de 190,00 €, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2- .....

3- No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária o trabalhador que, acumulativamente às funções, desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, à quantia de 14,64 €, por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4- .....

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Trabalho em doca e de segurança

1- .....

2- .....

3- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do porto de Sines os mestres e maquinistas prático terão direito a auferir uma remuneração diária de 149,20 € e os marinheiros terão direito a uma remuneração de 132,96 €, enquanto a embarcação se encontre em docagem, com exceção dos tripulantes que estejam abrangidos pelo subsídio de embarque.

4- Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de stand-by ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestres e maquinista prático auferem uma remuneração diária de

149,20 € e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração de 132,96 €.

5- A estes valores acresce a quantia de 34,51 € tripulante para alimentação.

6- .....

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Por cada 5 anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 18,27 €.

2- .....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- .....

2- Complemento do subsídio de refeição para os trabalhadores embarcados por cada dia de trabalho no Porto de Sines no valor de 11,17 €.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- .....

2- A REBOPORT efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 20 300,00 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro/a sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Reforço do serviço de amarração**

1- Quando, devido a acréscimo de movimento, for neces-

sário recorrer a marinheiros para reforçar o serviço de amarração, no cais, para este reforço só serão chamados os marinheiros dos níveis 5.

2- Podem os trabalhadores que se encontrem nos níveis 1, 2, 3 e 4 ou venham a ser integrados nestes níveis prestar este serviço, desde que expressamente o declarem.

ANEXO I

**Escala dos reboques**

ANEXO II

**Escala das lanchas**

ANEXO III

**Escala operadores cais/COO**

ANEXO IV

**Tabela salarial**

Sines, 1 de agosto de 2018.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

*Juan Manuel Cordeiro Rodríguez*, administrador delegado.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

*António Alexandre Delgado*, mandatário.

*Ricardo José Garcia Nunes*, mandatário.

## ANEXO I

Escala reboques 2018																					
2018	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S
Flex. 2.ª - 20/08	F	F	F	D	D	D	G	G	G	B	B	B	C	C	C	A	A	A	A	A	A
Fixo 08/20	A	A	A	A	F	F	F	D	D	D	G	G	G	B	B	B	C	C	C	A	A
Fixo 20/08	C	C	A	A	A	A	A	A	F	F	F	D	D	D	G	G	G	B	B	B	C
Flex. 2.ª - 08/20	B	B	B	C	C	C	A	A	A	A	A	A	F	F	F	D	D	D	G	G	G
4.º Reboque	A	A	C	F	A	A	D	F	A	G	D	F	B	G	D	C	B	G	A	C	B
Folga*	G	G	G	B	B	B	C	C	C	A	A	A	A	A	A	F	F	F	D	D	D
Folga*	D	D	D	G	G	G	B	B	B	C	C	C	A	A	A	A	A	A	F	F	F
Calendário																					
Janeiro																1	2	3	4	5	
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31																
Fevereiro						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28									
Março												1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	31																				
Abril		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30											
Maio											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Junho																				1	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29	30													
Julho									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
Agosto																		1	2	3	
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31														
Setembro								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
Outubro																1	2	3	4	5	
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31																
Novembro						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Dezembro															1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	29	30	31																		

Escala 71N/70UT																													
Janeiro																													
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	
31																													
A	SN					F	F	SN	SD																				
H	SD					F	F	SD	SN																				
G	F					SN	SD	F	F																				
F	F					SD	SN	F	F																				

  

Fevereiro																													
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	
A	SN					SD	SN	F	F																				
H	SD					SN	SD	F	F																				
G	F					F	F	SN	SD																				
F	F					F	F	SN	SD																				

  

Março																													
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	
7																													
A	F					F	F	SD	SN																				
H	F					F	F	SN	SD																				
G	SN					SD	SN	F	F																				
F	SD					SN	SD	F	F																				

  

Abril																													
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	
11																													
A	SN					SD	SN	F	F																				
H	SD					SN	SD	F	F																				
G	F					F	F	SN	SD																				
F	F					F	F	SN	SD																				

A	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	
H	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F
G	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	F	SD	SN	SN	SD	SD	SD	SN
F	F	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SN	SN	SD	SN	SD	SD

Maio

16																																				
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	
A	F	F	F	F	F	F	F	SN	SD	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
H	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SD	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
G	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD																				
F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN																				

Junho

20																																					
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG		
A	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
H	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN																					
G	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SD	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
F	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Julho

25																																						
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG			
A	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SN	SN	SD	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
H	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SN	SN	SD	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
G	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN																						
F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN																						



A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
H	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G	SN	SN	SD	SD	SN	SN	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SD	SD	SN	SN	SN
F	SD	SD	SN	SN	SD	SD	SD	SD	SN	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD
Dezembro																					
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG
A	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	SN	SD	SD	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F
H	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	SN	SD	SD	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G	F	F	F	F	SN	SN	SD	F	SD	SD	SD	F	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F
F	F	F	F	F	F	SN	SD	F	SN	SD	SD	F	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F

ANEXO II

Escala lanchas 2018																																												
Dias sem.	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S																
1.ª lancha	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	B	B	B	B	B	B	B	B																
2.ª lancha	D	D	D	D	D	D	D	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	C	C																
Folga	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A																
Folga	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D																
Calendário																																												
Janeiro															1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15															
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																												
Fevereiro															1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																		
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28																												
Março															1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																		
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																									
Abril															1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																							
Maio															1	2	3	4	5	6	7																							
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																				
Junho															1	2	3	4																										
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																		
Julho															1	2																												
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																
Agosto															1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
	28	29	30	31																																								
Setembro															1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24						
	25	26	27	28	29	30																																						
Outubro															1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22								
	23	24	25	26	27	28	29	30	31																																			
Novembro															1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19											
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																																	
Dezembro															1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17													
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																														



ANEXO III

Horário de trabalho da amarração - 2018																																
8h/20h	B	A	A	A	E	C	C	B	B	A	A	D	D	C	C	B	B	E	E	D	D	C	C	A	A	E	E	D	D	B		
20h/8h	D	B	B	A	A	E	C	C	B	B	A	A	D	D	C	C	B	B	E	E	D	D	C	C	A	A	E	E	D	D	B	
Flexibilidade	C	C	D	D	B	D	E	E	C	E	A	A	D	D	A	A	D	D	A	A	B	B	E	E	B	B	C	C	A	A	C	
Folga	A	D	E	E	B	D	B	E	A	A	C	E	C	A	B	D	A	A	D	B	C	C	E	B	E	C	D	D	A	C	C	
Folga	E	E	C	C	A	A	D	D	B	B	E	E	C	C	A	A	D	D	B	B	C	C	A	A	D	D	B	B	B	B	E	
Janeiro	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17																															
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																			
Fevereiro	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31																															
22	23	24	25	26	27	28																										
Março	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31																															
29	30	31																														
Abril	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30																															
Maio	1 2																															
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Junho	1 2 3 4 5 6																															
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30									
Julho	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11																															
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31													
Agosto	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15																															
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																	
Setembro	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19																															
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																						
Outubro	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24																															
25	26	27	28	29	30	31																										
Novembro	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28																															
29	30																															
Dezembro	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31																															

Horário de trabalho do CCO - 2018													
Horário	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º	11.º	12.º	1.º	2.º	
20-Aug	B	B	B	C	C	C	A	A	A	D	D	D	
Aug-20	A	D	D	D	B	B	B	C	C	C	A	A	
Flex.	D	A	C	B	D	A	C	B	D	A	C	B	
Folga	C	C	A	A	A	D	D	D	B	B	B	C	
Calendário													
Janeiro										1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	29	30	31										
Fevereiro				1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
	22	23	24	25	26	27	28						
Março								1	2	3	4	5	
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
	30	31											
Abril				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	23	24	25	26	27	28	29	30					
Maio									1	2	3	4	
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	29	30	31										
Junho				1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
Julho										1	2	3	
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31									
Agosto					1	2	3	4	5	6	7	8	
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
Setembro												1	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
	26	27	28	29	30								
Outubro						1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Novembro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
	25	26	27	28	29	30							

Dezembro							1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	31											

## ANEXO V

<b>TABELA 2018</b>	
<b>MESTRE</b>	
1	1 614,50
2	1 513,00
3	1 468,50
4	1 439,00
5	1 335,00
<b>MAQUINISTA</b>	
1	1 614,50
2	1 513,00
3	1 468,50
4	1 439,00
<b>MARINHEIROS</b>	
1	1 335,00
2	1 291,50
3	1 136,50
4	1 052,00
5	1 025,00
<b>OPERADOR DE CAIS</b>	
1	961,50
2	880,00
3	802,00
4	755,00
<b>MECÂNICO</b>	
1	1 614,50
2	1 513,00
3	1 468,50
4	1 338,00
<b>CCO</b>	
1	1 335,00
2	1 291,50
3	1 136,50
4	1 052,00
5	1 025,00

Depositado em 26 de setembro de 2018, a fl. 71 do livro n.º 12, com o n.º 195/2018, 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 Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração**

A Tabaqueira II, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão parcial do AE celebrado entre a Tabaqueira II, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2016.

### **Cláusula 1.ª**

#### **Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 260 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de atividade da Tabaqueira II, SA, que é a comercialização e distribuição de tabacos e produtos afins e, bem assim, de equipamentos utilizados no respetivo consumo.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência**

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2018.
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- 5- ...
- 6- ...
- 7- ...

### **Cláusula 87.ª**

#### **Proteção de dados pessoais**

A empresa informará regularmente os delegados sindicais acerca do desenvolvimento e implementação das práticas e procedimentos internos que envolvam o tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores.

## **CAPÍTULO XV**

### **Comissão paritária**

### **Cláusula 88.ª**

#### **Comissão paritária**

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5- Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Disposições gerais e transitórias**

### **Cláusula 89.ª**

#### **Carácter globalmente mais favorável**

1- O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

## **ANEXO I**

### **Tabelas 2018/2019**

Cláusula	Designação	2018/2019
71.ª, n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,23 €
11.ª, n.º 7	Pequeno-almoço	2,94 €
11.ª, n.º 7 e 71.ª, n.º 2	Almoço	10,54 €
11.ª, n.º 7 e 71.ª, n.º 2	Jantar	10,54 €

11.ª, n.º 7 e 71.ª, n.º 2	Ceia	10,54 €
28.ª, n.º 1	Abono para falhas	40,27 €
29.ª	Subsídio prevenção	2,39 €
69.ª, n.º 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	109,61 €
69.ª, n.º 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	54,81 €
69.ª, n.º 3	Apoio infantil	23,39 €
72.ª	Subsídio funeral	597,46 €

Nota - valores atualizados em 3,5 %, relativamente aos praticados em 2017.

Celebrado em Albarraque, aos 1 de agosto de 2018.

Pela Tabaqueira II, SA:

*Ana Margarida Lacueva Pinto Cardoso*, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Manuel José Pronto dos Santos*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos 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.

Depositado em 26 de setembro de 2018, a fl. 70 do livro n.º 12, com o n.º 194/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **União dos Sindicatos de Caldas da Rainha - Cancelamento**

Por sentença proferida em 23 de janeiro de 2013 e transitada em julgado em 27 de fevereiro de 2013, no âmbito do processo n.º 2407/10.6TBCLD, que correu termos no Tribunal Judicial de Caldas da Rainha, movido pelo Ministério Público contra o União dos Sindicatos de Caldas da Rainha, foi declarada ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009 de 12

de fevereiro e do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 9.º da citada lei, a publicação da identidade dos membros da direção desde o ato da sua constituição em 1978.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da União dos Sindicatos de Caldas da Rainha, efetuado em 18 de agosto de 1978, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### II - DIREÇÃO

#### **SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Substituição**

Na identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2017, para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017, foi deliberado em reunião ordinária da direção

executiva, realizada em 14 de setembro de 2018, efectuar a seguinte substituição:

Tesoureira - Maria João Noronha Almeida Antunes Serro substituída por:

José Alberto Ferreira Maurício de Carvalho.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração

Na identidade dos membros da direção eleitos em 28 de julho de 2015, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2015 foi deliberado em reunião da assembleia geral da Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal, realizada em 6 de julho de 2018, a alteração da composição da direção, nos seguintes termos:

Presidente da Liga - (mandato de 4 anos: 2015/2019), ex.<sup>mo</sup> senhor Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia.

Vogais da I Liga - (mandato de 4 anos: 2015/2019), Sport Lisboa e Benfica - Futebol, SAD, representada pelo ex.<sup>mo</sup> senhor Dr. Lourenço de Andrade Pereira Coelho;

Futebol Clube do Porto, Futebol, SAD, representada pelo ex.<sup>mo</sup> senhor Dr. Ricardo José de Sousa Martins;

Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD, representada pela ex.<sup>ma</sup> senhora Dr.<sup>a</sup> Patrícia Rodrigues Costa da Silva Lopes.

Vogais da I Liga - (mandato de 1 ano: 2018/2019), «Os

Belenenses» - Sociedade Desportiva de Futebol, SAD, representada pelo ex.<sup>mo</sup> Senhor Dr. Rui Pedro Oliveira Barroso Soares;

Clube Desportivo Nacional Futebol, SAD, representada pelo ex.<sup>mo</sup> senhor Eng. Rui António Macedo Alves.

Vogais II Liga - (mandato de 1 ano: 2018/2019), Associação Académica de Coimbra - Organismo Autónomo de Futebol, SDUQ, L.<sup>da</sup>, representada pelo ex.<sup>mo</sup> senhor Dr. Pedro Moreira Dias Frias Roxo;

Estoril Praia - Futebol, SAD, representada pelo ex.<sup>mo</sup> senhor Dr. João Pedro Oliveira Ribeiro, e

Varzim Sport Clube - Futebol, SDUQ, L.<sup>da</sup>, representada pelo ex.<sup>mo</sup> senhor Manuel Pedro dos Santos Faria.

Vogal da direção da FPF - (mandato de 4 anos: 2015/2019), representada pelo ex.<sup>mo</sup> senhor Dr. Hermínio José Sobral de Loureiro Gonçalves.

Diretores executivos - (mandato de 1 ano: 2018/2019), ex.<sup>ma</sup> senhora Dr.<sup>a</sup> Sónia Rosa Magalhães Carneiro;

Ex.<sup>ma</sup> senhora Dr.<sup>a</sup> Susana Luísa Ramos Rodas;

Ex.<sup>ma</sup> senhora Dr.<sup>a</sup> Maria Helena Renca Pires;

Ex.<sup>mo</sup> senhor Dr. João Augusto da Mata Veiga Carvalho Martins.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 18 de setembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:	BI/CC
Ricardo Luís Batista Afonso	10007778

Bruno Alexandre Madeira de Freitas	10754642
Filipe do Carmo Guedes Figueiredo	10776531
João Carlos Ramos Mendes	10132058
Artur Frederico Rosa dos Santos	13394393
Suplentes:	
Mário da Encarnação Figueira	10823474
Jaime Moreira dos Santos	13301289

Silvia Andreia Gomes de Brito	11911687
-------------------------------	----------

tigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 109, da folha 33 do livro n.º 2.

Registado em 26 de setembro de 2018, ao abrigo do ar-

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Sintra - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de setembro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Sintra.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve a presente para comunicarmos a V. Ex.ª, que por motivo de incumprimento de prazos por parte da autarquia, vimos informar que no dia 17 de janeiro de 2019, realizar-se-á, na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto no artigo 21.º, da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Autarquia: Câmara Municipal de Sintra.

Morada: Largo Dr. Virgílio Horta, 2714-501 Sintra.»

#### **CENFIM - Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica - 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 pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de setembro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CENFIM - Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 4 de janeiro de 2019, será realizado na entidade abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da citada lei.

Nome: CENFIM - Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica.

Morada: Rua do Açúcar, n.º 88, 1950-010 Lisboa.»

*(Seguem as assinaturas de 50 trabalhadores.)*



## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal da Covilhã - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Covilhã, realizada em 20 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018.

Efetivos:

João Manuel Trindade Tomé  
Luís Filipe Torrão Fiadeiro  
Carlos Alberto Duarte Proença  
Carlos Manuel Lopes Miguel

Registado em 28 de setembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 78, a fl. 133 do livro n.º 1.

### Câmara Municipal do Porto - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Porto, realizada em 21 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018.

Efetivos:	BI/CC
José Fernando Batista Ribeiro Silva	8496369
José Fernando Oliveira Gomes	07718556
Mário Manuel Medeiros Borges	6923108
Vítor Fernando Monteiro Oliveira	07784009
António José Pinto Pereira	10432371
José Nunes Teixeira	06796947
Duarte Cláudio Abreu Barreira Mota	9938834
Suplentes:	
Carlos Alberto Moreira da Silva Santos	10588269

Ana Paula Cardoso de Melo	06937710
Fábio Filipe Ferreira da Silva	12600996
Manuel Joaquim Faria Monteiro	06974537
José Moreira da Mota	09753007
Paulo Jorge Rodrigues Mendes	7800915
João Paulo da Rocha Guimarães	10989613

Registado em 1 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 79, a fl. 133 do livro n.º 1.

### Hanon Systems Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Hanon Systems Portugal, SA, realizada em 6 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Patrícia Rosália Ferreira Santana Ilhéu	10373717
Ilídio Manuel Vilanova	08209155
Natividade Maria Missas Soares Bailão	10155052
António Carlos Pereira dos Santos	10391360
Suplentes:	
Mónica Alexandra Gonçalves Pina	10796087
Carmelinda de Jesus Rosário Cobra	06093126
Pedro Miguel Freitas Resende N. Duarte	13605589
Filipe Jorge Isidro da Almeida	10821380

Registado em 26 de setembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 77, a fl. 132 do livro n.º 1.