

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 18 de Março de 2009. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 1 de Abril de 2009, a p. 37 do livro n.º 11, com o n.º 53/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2003, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre a Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, e a FIEQUI-METAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Eléctrica, Energia e Minas.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência do AE**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à actividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

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

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 a 8 da presente cláusula.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período 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 podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 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 AE, este renova-se por um prazo máximo de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor enquanto estiver a decorrer a conciliação, mediação ou arbitragem e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7 — Se, até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8 — Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do AE:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;
- d) O regime de trabalho por turnos;
- e) Categorias e enquadramento profissionais;
- f) Carreiras e progressões profissionais.

9 — Em nenhum caso a cessação ou a sucessão de convenções poderá prejudicar os direitos e regalias adquiridos, a não ser que a nova convenção venha a dispor de modo diferente.

### **CAPÍTULO II**

#### **Exercício do direito à 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 da empresa, 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 de 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, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção na hipótese prevista no n.º 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>

##### Instalações das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da mesma, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada 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>

##### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, 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 pela empresa, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2 — Os delegados sindicais podem circular na empresa, sem prejuízo da normal laboração, e desde que não seja posta em causa a segurança de pessoas, instalações e equipamentos.

3 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e os delegados sindicais, não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço. É também vedado à empresa alterar o horário individual de trabalho daqueles trabalhadores, salvo se estes derem o seu acordo ou a empresa demonstrar expressa e fundamentadamente a necessidade de tal alteração.

4 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencerem.

5 — A violação do disposto nesta cláusula constitui, de acordo com a lei, contra-ordenação grave.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

1 — Em todos os locais de trabalho da empresa 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 da empresa 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>

##### Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, que não podem ultrapassar 4 dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 60 horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei. Contudo, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

4 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhado dos respectivos mapas, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa por escrito da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade da empresa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho e nas condições previstas neste AE;

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

e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

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

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações 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) Adotar, no que se refere ao ambiente, higiene, 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) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;

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;

n) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual, nas instalações da empresa e nos serviços responsáveis pela sua guarda;

o) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento deste AE, respondendo no mais breve espaço de tempo possível, que não deverá ultrapassar os 30 dias;

p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;

q) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo nos casos previstos neste AE;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade 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;

l) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, 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 da empresa 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) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições ambientais e de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

k) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação

tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidade de produção ou conservação;

l) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;

m) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhes sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que sejam expressamente convocados.

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

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — No caso de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste AE e constantes do anexo I («Condições de admissão»).

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa será dada preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares. A empresa deverá fundamentar perante o trabalhador que se considere eventualmente preterido as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

3 — Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, a empresa não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

4 — O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

5 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

6 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física ou psíquica, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — A admissão deve 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 conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria, escalão profissional e classe ou grau, quando existam;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo;
- h) Duração do período experimental;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal;
- j) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos.

8 — No acto da admissão deverão ser disponibilizados ao trabalhador o acesso aos seguintes documentos:

- a) AE — acordo de empresa em vigor;
- b) Regulamentos internos em vigor na empresa aplicáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente, por qualquer motivo, deverá reconhecer a antiguidade anterior do trabalhador, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

2 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e que veja a sua pensão suprimida, nos termos legais, por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa, seja para a sua anterior categoria seja para categoria ajustada à sua capacidade do momento, sendo-lhe reconhecida a antiguidade anterior, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

#### SECÇÃO II

##### Período experimental

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos artigos seguintes.

2 — A empresa e o trabalhador devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes (trabalhador e empresa) pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 e menos de 90 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

2 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Contratos por tempo indeterminado

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos III e IV, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 180 dias;
- c) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos I e II, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 240 dias.

2 — Sempre que, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula, o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea a) do mesmo n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Redução e exclusão

O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

### SECÇÃO III

#### Desempenho

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Exercício de funções de chefia

1 — O exercício de funções de direcção ou chefia, considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será de livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O preenchimento de lugares de direcção ou chefia far-se-á prioritariamente por recrutamento interno de trabalhadores que satisfaçam as condições exigidas para o exercício desse cargo.

3 — O exercício de cargos em regime de comissão de serviço depende de acordo escrito das partes, onde conste a identificação dos contraentes, cargo ou funções que o trabalhador irá desempenhar naquele regime e actividade antes exercida ou aquela que vai desempenhar aquando da cessação da comissão de serviço, se for caso disso.

4 — Cessando o exercício de funções de direcção ou chefia, o trabalhador será integrado em categoria profissional equivalente ao grupo e escalão em que se situava o cargo até aí desempenhado.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato, nomeadamente no que se refere ao prémio de assinatura e de resultados.

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

4 — Sempre que o contrato a termo se fundamente em substituição de um trabalhador ausente por qualquer motivo, e o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória.

5 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês de duração do contrato.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias e grupos profissionais que constam do anexo II.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Desempenho de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

1 — Quando o trabalhador desempenhar em simultâneo funções de diversas categorias profissionais terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria profissional mais elevada.

2 — Se a sua retribuição base já for superior ao mínimo da categoria profissional mais elevado, ele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

3 — Sempre que as situações previstas no número anterior se verificarem por mais de 120 dias consecutivos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria profissional ou escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

4 — O regime previsto neste artigo não se aplica às situações de substituição, cujo regime consta da cláusula 41.<sup>a</sup> («Substituições temporárias»).

Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

**Mobilidade funcional**

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria, grupo profissional e actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada compreende as funções próprias da sua área de trabalho ou outras que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, mas sempre de acordo com a sua formação e experiência profissional.

3 — Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

5 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

SECÇÃO IV

**Formação**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Formação e acesso profissional — Princípios gerais**

1 — A empresa promoverá a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecno-

logias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá a expensas suas meios internos ou externos de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador cumprirá as ordens e instruções da empresa no que respeita aos planos de formação que lhe forem fixados e que visem a actualização de conhecimentos técnico/profissionais, segurança e ambiente e melhoria do desempenho próprio e de terceiros.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 15% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegura a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, cuja frequência não pode ser recusada.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre a retribuição.

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, têm direito a uma redução de horário até ao limite de duas horas diárias e cento e trinta horas anuais, se assim o exigir a deslocação e o horário, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

2 — O disposto no número anterior estende-se às acções de formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível, logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

4 — A utilização da faculdade referida nos n.ºs 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de 15% dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o

exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

5 — A participação nestas acções de formação estará dependente de autorização da empresa, que deverá analisar se a acção tem utilidade no âmbito da relação contratual existente entre ambos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Reconversão

1 — A empresa obriga-se a reverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria e grupo profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria profissional ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso a empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador não a possa aceitar, terá este direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), cessando o contrato de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador à categoria e ou grupo profissional ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro do mesmo nível salarial.

2 — O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE rege-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III («Regulamento para progressões profissionais»).

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Antiguidade, certificado de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão e desde que patrocinado pela empresa conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional.

2 — Quanto às acções de formação internas, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente à aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver lugar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal e balanço social

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes que o solicitem até 15 de Outubro de cada ano o mapa do quadro de pessoal, assim como cópia do balanço social se requerido à empresa até 30 de Abril de cada ano.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvida a Comissão de Trabalhadores existente na empresa e os delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

3 — O parecer a que se refere o número anterior deverá ser emitido no prazo de 10 dias a contar da data da consulta.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder trinta e oito horas semanais nem oito horas diárias para os trabalhadores por turnos e trinta e sete horas semanais para os restantes trabalhadores, limites que, em média, também se aplicam em caso de regime de adaptabilidade.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

4 — A duração normal de trabalho pode vir a ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, não excedendo a duração de trabalho semanal as

quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

5 — No caso previsto no número anterior, a duração do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

6 — No que concerne, exclusivamente, à implementação e ou posterior alteração de qualquer regime de flexibilização do horário de trabalho nos termos dos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula, ela será obrigatoriamente precedida da aprovação da maioria dos trabalhadores das áreas onde se pretenda aplicar os novos horários, sem prejuízo da normal e legal participação da Comissão de Trabalhadores na sua elaboração.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo IV («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos e fixados no anexo V («Regulamento do regime de prevenção») do presente AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) A tolerância de 15 minutos prevista na lei para as transacções, operações e serviços começados ou transferidos e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho desde que não exceda duas horas diárias;

e) A formação profissional que, excedendo as duas horas previstas na alínea anterior, não ultrapasse o limite de quatro horas diárias e se insira na formação prevista no n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup> («Formação contínua»), sendo neste caso o tempo utilizado para além das duas horas pago

por um valor correspondente ao previsto para o trabalho suplementar.

4 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas situações legalmente previstas, não podendo também o número de horas ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto nos casos em que a mesma lei o permita.

5 — Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for expressa e previamente autorizado pela empresa, bem como aquele que é realizado de modo a não ser previsível a sua oposição.

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até aos limites constantes do anexo VI («Limites de tempo de transporte pago por localidade»), é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho suplementar for prestado em antecipação ou continuação do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário geral tenha de prestar trabalho suplementar que se prolongue para além das vinte horas e tenha pelo menos a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa ou ao pagamento do valor correspondente ao subsídio de refeição, nos locais onde exista serviço de refeitório, ou do valor da ajuda de custo para a refeição, nos locais onde não exista aquele serviço.

9 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

10 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar de duração igual ou superior a duas horas englobando os períodos habituais de tomada da refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

11 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será retribuído como se de trabalho suplementar se tratasse.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho. Em situações imperiosas em que não seja possível recorrer a outro trabalhador, poderá o trabalho ser prolongado até mais quatro horas, mediante acordo expresso do trabalhador envolvido.



2 — O trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 4 da cláusula 37.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

3 — Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a empresa é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas condições previstas no n.º 7 da cláusula 37.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»), bem como a assegurar a refeição nos termos da parte final do n.º 8 dessa cláusula.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, seja qual for a sua duração, dá direito ao trabalhador a descansar um dia, num dos três dias úteis seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório retribuído, correspondente a 25% do trabalho suplementar realizado, vencendo-se tal direito quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, mesmo que de modo fraccionado.

3 — Na falta de acordo o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, receberá a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, correspondente ao período de efectiva substituição, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2 — Se a retribuição do substituto for igual ou superior à retribuição base mínima da categoria do substituído, aquele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele onde se encontre nessa data.

3 — Após sete dias úteis de trabalho de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

## CAPÍTULO VI

### Trabalho fora do local de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

A transferência do local de trabalho nos termos em que ele está definido no n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Deslocações em serviço — Princípios gerais») obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha desde que obtenha a sua concordância, por escrito, em documento onde conste os termos e condições dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência terá apenas direito a rescindir o contrato e a receber a indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup> («Valor das indemnizações em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador, mantendo o direito aos créditos vencidos previstos na cláusula 82.<sup>a</sup> («Modalidades de cessação do contrato de trabalho»).

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais de um trabalhador e que não seja motivada pela mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde este trabalha, entende-se como transferência individual.

2 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador só pode recusar a mesma quando provar que ela lhe causa prejuízo sério.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

4 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

Quando, por efeito de transferência por conveniência da empresa, se verificar a efectiva e comprovada necessidade de mudança de residência dos trabalhadores, estes terão direito a:

a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com

características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido de um terço em cada um dos três anos subsequentes aos 12 primeiros meses de efectividade do subsídio;

c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transportes públicos, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;

d) Um subsídio igual a um mês de retribuição, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;

e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço — Princípios gerais

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

2 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição entende-se como local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, o espaço onde o trabalhador deve desenvolver a sua actividade.

3 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos, devidamente fundamentados pela empresa, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

4 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar grandes deslocações.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;

b) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII («Valores de subsídios»);

c) Se a deslocação implicar o regresso após as 24 horas, os trabalhadores terão direito a uma ajuda de custo diária, cujo valor consta do anexo VII, ou ao pagamento do hotel, por conta da empresa, segundo qualificação a determinar por esta.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1) da alínea b) do número anterior implica a perda de direito a subsídio de refeição, desde que a deslocação compreenda o período do almoço.

3 — O trabalhador pode optar pelo pagamento das despesas efectuadas contra factura, segundo as regras constantes do normativo interno «Deslocações em serviço».

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;

b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato, pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação prévia à empresa;

c) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII («Valores de subsídios»);

d) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, ao pagamento do custo do hotel, segundo qualificação a determinar pela empresa, ou a uma ajuda de custo diária cujo valor consta do anexo VII.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1) da alínea c) do número anterior implica a perda do direito a subsídio de refeição.

3 — Sempre que o trabalhador o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e a pessoa por ele indicada.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações em serviço ao estrangeiro ao pagamento de uma ajuda de custo diária até ao limite em vigor para os servidores do Estado com retribuições fixas equivalentes ou mais aproximadas, sem prejuízo de outro regime mais favorável que vier a ser acordado directamente entre as partes.

2 — Para efeitos do número anterior, o período da deslocação compreenderá o dia da partida e o dia da chegada.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores destacados para o estrangeiro

1 — Nos destacamentos para o estrangeiro o trabalhador acordará condições específicas, independentemente do

disposto no n.º 1 da cláusula anterior e na cláusula 49.<sup>a</sup> («Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»).

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para a segurança social os trabalhadores destacados, para que estes não percam os seus direitos naquela instituição.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelas administrações regionais de saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à comparticipação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 74.<sup>a</sup> («Comunicação da falta justificada»).

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ela inerentes, para o local da sua residência.

5 — A empresa efectuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente dos trabalhadores quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste AE, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a 6 meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a 10 meses para os deslocados no estrangeiro.

2 — No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência

habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as retribuições mínimas constantes dos anexos VIII («Tabela salarial») e IX («Categorias profissionais por grupos/carreiras»).

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a retribuição por trabalho suplementar, os abonos de instalação, o subsídio de refeição, bem como quaisquer prémios ou gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Quando o trabalhador prestou ou está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na retribuição das férias e no subsídio de férias, ou no subsídio de Natal, será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior, ou no ano corrente, respectivamente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

1 — A retribuição será paga em dinheiro, por meio de transferência bancária à ordem do trabalhador, e deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste a sua identificação e o nome completo deste, categoria profissional, classe ou grau, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

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

em que *Rm* (retribuição mensal) é igual à retribuição base mensal acrescida, quando devidos, do subsídio de turno,

do subsídio de prevenção no montante previsto para uma semana completa e do subsídio devido por isenção de horário de trabalho, e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 58.<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) 150% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, quer em período diurno quer em período nocturno, é retribuído com um acréscimo de 225% sobre a retribuição normal.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal, de acordo com o disposto na lei, ou em dia feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — O regime previsto no número anterior não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio do regime de prevenção

O valor do subsídio que retribui a prestação de trabalho neste regime consta do anexo V («Regulamento do regime de prevenção») do presente AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Aos trabalhadores em regime de turnos são devidos os subsídios de turno constantes do anexo VII.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4 — Estes subsídios são também devidos mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;

e) Seja deslocado para outro regime, nos termos do anexo IV («Regulamento de trabalho por turnos»).

5 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 desta cláusula incluem a retribuição de trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

6 — O subsídio de turno será pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá como subsídio a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante equivalente a 25 dias úteis. Exceptuam-se as situações previstas nos n.º 4 da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direito a férias») e n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup> («Aquisição do direito a férias») em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação cujo valor consta do anexo VII.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

###### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

###### A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno

1 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são, respectivamente, e de acordo com a lei, o sábado e o domingo.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente de domingo.

###### B) Trabalhadores em regime de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala.

#### SECÇÃO II

##### Feriados

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios previstos no número anterior, serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia que, em sua substituição, acordem a empresa e o trabalhador.

## SECÇÃO III

### Férias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído com a duração de 25 dias úteis, independentemente da assiduidade.

2 — Os trabalhadores têm ainda direito a um dia de descanso a estabelecer por acordo entre a chefia e o trabalhador, dia esse que será gozado durante o ano a que respeita, não devendo o respectivo gozo gerar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — Em consequência do disposto no número anterior não se aplica o acréscimo de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

4 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

5 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

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

7 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

8 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> («Subsídio de férias»).

9 — O subsídio de férias será pago no mês de Maio de cada ano, sem prejuízo de ser atribuído mais cedo e antes do início do gozo das férias, aos trabalhadores que gozem o seu mês de férias antes de Maio.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 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.

6 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

9 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, respeitando, se possível, o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Doença ou parto no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, os dias de férias ainda não gozados serão gozados logo após a alta ou no fim do período de licença por maternidade. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano civil subsequente, acumulando-as ou não com as férias que se vencem nesse ano.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no n.º 1 desta cláusula ou de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Definição 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 de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

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

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de 48 horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se desde já como faltas autorizadas pela empresa as seguintes:

a) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros voluntários, mediante conformação escrita dos respectivos comandos;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, em local que, salvo casos especiais, não pode distar mais de 50 km do local de trabalho, no próprio dia, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 75.<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 n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup> («Tipos de faltas») se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis

de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — O trabalhador por turnos, na situação prevista no número anterior, poderá optar entre descontar os dias de ausência no período de férias a que tem direito ou no dia de descanso previsto no n.º 2 da cláusula 67.ª («Direito a férias»). Contudo, da sua opção, não poderá resultar, nunca, protelamento do gozo do período normal de férias para o ano seguinte.

## SECÇÃO V

### Outras situações

#### Cláusula 79.ª

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou detenção preventiva e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato, mas o trabalhador manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão ou nível, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

#### Cláusula 80.ª

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licenças sem retribuição nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela directamente derivados.

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

5 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho retribuído, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 81.ª

##### Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 82.ª

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento 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.

3 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 83.ª

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

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo;
- d) Cessação do contrato de trabalho nos termos previstos no n.º 7 da cláusula 29.ª («Reconversão»).



2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

#### Cláusula 85.<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 um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta

destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

4 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais da empresa.

5 — Tendo cumprido o dever de informação previsto nesta cláusula, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem os mesmos.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados neste capítulo as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 20 dias 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 e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção.

5 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos conditionalismos estipulados pela lei.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponham a necessidade de internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido do período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — O período de licença, em caso de aborto, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — Durante a licença de maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de segurança social a que tenha direito até ao valor igual ao pago pela empresa.

7 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

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

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

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde da mãe trabalhadora

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de 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 que sejam tomadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras 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.

rosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou nocturno nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Protecção no despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuidos.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3 — Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;

b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;

c) Em cada ano civil 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:

1) Com 48 horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

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

3) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença;

4) Os dias de licença poderão ser mais desde que a empresa o aceite sob proposta do trabalhador;

d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

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

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

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que ele se matricule, com um mínimo de uma unidade por cada uma dessas disciplinas, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

8 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser apli-

cado o disposto no número um desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas. Na falta de acordo, a empresa decidirá, fundamentadamente, informando, por escrito, o trabalhador interessado.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

11 — Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

12 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

13 — No ano lectivo subsequente àquele a que cessaram os direitos do trabalhador-estudante pode ao mesmo ser novamente concedido o exercício dos mesmos direitos, não podendo essa situação ocorrer mais de duas vezes.

14 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

15 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO XII

### Outras regalias

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida, revertendo para aquela a quantia paga ao mesmo pela companhia seguradora ou pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada, de acordo com os aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão, à data da baixa.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1 — O Fundo de Pensões Repsol tem por finalidade incentivar a criação de poupança a longo prazo para os trabalhadores da empresa, através da implementação de um plano de pensões, suplementar aos esquemas da segurança social.

2 — São participantes os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho subordinado sem termo. Os

trabalhadores contratados a termo adquirem essa qualidade a partir da data em que o respectivo contrato de trabalho se converta em contrato de trabalho sem termo.

3 — A inscrição no Fundo far-se-á a partir do 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador adquiriu a qualidade de participante.

4 — A empresa contribuirá mensalmente e a favor da cada trabalhador, no decurso dos anos de 2009, 2010 e 2011, com um montante de valor equivalente a 3 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal e, nos casos em que se verifique, «*manufacturing team/role of the operator*» e «*equipa de reforço*».

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o ex-participante poderá, em qualquer altura, solicitar a transferência dos montantes existentes nas suas duas contas de valor acumulado (empresa e empregado) para um fundo de pensões ou para uma apólice de rendas vitalícias diferidas para a idade normal de reforma. Se o ex-empregado não solicitar a transferência, as suas duas contas de valor acumulado serão mantidas no Fundo, até que se observe alguma das condições de acesso ao benefício.

6 — O actual enquadramento do plano de pensões é susceptível de ser alterado por eventuais alterações legais futuras, devendo as associações sindicais outorgantes ser consultadas para o efeito.

7 — Nas situações da cessação do contrato de trabalho que não sejam da iniciativa do trabalhador, este poderá receber a parte da quota líquida que lhe pertencer no capital do Fundo nas condições legalmente previstas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémio de resultados

1 — O prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional da Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, calculada segundo as regras aplicadas no grupo Repsol e auditado por entidade independente, e no perfil de segurança medido e reflectido no número de acidentes computáveis. Para este efeito contam exclusivamente os acidentes computáveis ocorridos com os trabalhadores da Repsol Polímeros, Masa e Intertek.

2 — O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

a) Resultado operacional do exercício inferior a 21,5 milhões de euros não dará direito a qualquer prémio;

b) Resultado operacional do exercício superior a 21,5 milhões de euros e até 26,5 milhões de euros dará direito a um prémio de € 400 por cada trabalhador;

c) Resultado operacional do exercício superior a 26,5 milhões de euros e até 34 milhões de euros dará direito a um prémio de € 600 para cada trabalhador;

d) Resultado operacional do exercício superior a 34 milhões de euros e até 49 milhões de euros dará direito a um prémio de € 800 para cada trabalhador;

e) Resultado operacional do exercício superior a 49 milhões de euros e até 64 milhões de euros dará direito a um prémio de € 1000 para cada trabalhador;

f) Resultado operacional do exercício superior a 64 milhões de euros dará direito a um prémio de € 1500 para cada trabalhador.

3 — Os valores referidos no número anterior serão acrescidos com um bónus baseado na seguinte tabela:

Número de TRI	Porcentagem de acréscimo ao prémio
≥ 4 .....	0
3 .....	12,5
2 .....	25
1 .....	50
0 .....	100

4 — O prémio será pago até ao final do mês de Abril de cada ano.

5 — O prémio anual será afectado em 50 % ao Fundo de Pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

1 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, quando este atingir 60 anos de idade e tiver pelo menos 25 anos ao serviço da empresa, poderá entrar em regime de pré-reforma até atingir a idade legal de reforma por velhice, ou a reforma por invalidez, ou ainda por cessação do contrato de trabalho, que até lá venham eventualmente a ocorrer.

2 — O valor mensal a pagar pela empresa ao trabalhador será igual a 80 % da retribuição base ilíquida, acrescida do subsídio de turno, isenção de horário de trabalho e subsídio de prevenção, quando devidos.

3 — Durante o período em que se encontra em regime de pré-reforma o trabalhador mantém o direito de beneficiar do seguro de saúde e de vida em vigor na empresa.

4 — Excepcionalmente a idade para aceder ao regime da pré-reforma poderá ser antecipada para os 55 anos, situação em que as condições de atribuição da mesma serão negociadas individualmente.

### CAPÍTULO XIII

#### Saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho são os previstos nas cláusulas seguintes e constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE como anexo X.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

1 — A protecção da saúde dos trabalhadores constitui um objectivo básico e prioritário das partes outorgantes deste AE, o que requer a realização de uma correcta avaliação dos riscos nas áreas de trabalho que permita a planificação de acções preventivas com o objectivo de os eliminar ou controlar e reduzir.

2 — Nesse sentido, a empresa e os sindicatos outorgantes acordam em aplicar a esta matéria os seguintes critérios preventivos gerais:

- Evitar e combater os riscos na sua origem;
- Avaliar aqueles que não se possam evitar;
- Substituir o perigoso pelo que tenha pouco ou nenhum perigo, actuando sobre as suas causas, e utilizando os equipamentos de protecção individual quando não seja possível evitar os riscos;
- Adoptar medidas não só de protecção individual como colectiva;
- Planificar a prevenção.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Planificação da prevenção

1 — Com a informação obtida no processo de avaliação de riscos, efectua-se a planificação da actividade preventiva de modo a eliminar ou controlar e reduzir os riscos, conforme critério de prioridades a definir em função da magnitude e número de trabalhadores expostos aos mesmos.

2 — A planificação da prevenção incluirá pelo menos as seguintes matérias:

- Medidas de emergência e vigilância da saúde;
- Informação e formação dos trabalhadores em matéria preventiva;
- Fases e prioridades do desenvolvimento das medidas de prevenção.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Formação em matéria de prevenção

1 — Antes de assumir efectivamente um posto de trabalho, os trabalhadores receberão formação teórica e prática, suficiente e adequada, em matéria de segurança.

2 — A formação deverá estar centrada especificamente nos postos de trabalho e função de cada trabalhador, adaptar-se à avaliação dos riscos existentes ou previsíveis e contemplar as possíveis situações de emergência.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Meio ambiente

1 — As partes outorgantes do AE consideram necessário actuar de forma responsável na sua relação com o meio ambiente, prestando atenção e respeitando os interesses e preocupações da sociedade nesta matéria. Nesse sentido consideram necessário prosseguir com os esforços que se vêm fazendo e que os mesmos sejam conhecidos e valorados pela sociedade.

2 — Para se alcançar os objectivos propostos, a empresa compromete-se a:

- Informar os trabalhadores das suas políticas em matéria de meio ambiente e dos programas implementados a nível de grupo;
- Elaborar programas de formação sobre estes temas.

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 106.<sup>a</sup>**Proibição de diminuição de regalias**

Da aplicação deste AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão ou grau do trabalhador e bem assim a diminuição da retribuição ou a supressão de quaisquer regalias adquiridas pelos trabalhadores.

Cláusula 107.<sup>a</sup>**Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários percentuais, o seu arredondamento será feito para os € 0,50 imediatamente superiores, com excepção da tabela salarial em que será para o euro imediatamente superior.

Cláusula 108.<sup>a</sup>**Casos omissos**

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 109.<sup>a</sup>**Sucessão de IRCT**

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-no revogado e por este integralmente substituído.

**ANEXO I****Condições de admissão**

1 — Condições gerais de admissão:

1.1 — São condições gerais na admissão:

- a) Possuir a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico, a realizar nos termos do n.º 5 da cláusula 13.<sup>a</sup> («Condições gerais de admissão»).

1.2 — São condições de excepção na admissão:

As habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE desempenham funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham, interna ou externamente à empresa, desempenhado comprovadamente tais funções.

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Profissionais técnicos e administrativos:

Habilitações mínimas exigíveis — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho.

2.2 — Dos profissionais técnicos superiores:

Habilitações mínimas exigíveis — título universitário de grau superior ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho.

2.3 — Por decisão da empresa podem ser admitidos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas estabelecidas nos números anteriores, detenham um currículo profissional relevante e adequado à função pretendida.

**ANEXO II****Categorias profissionais, definição de funções e grupos profissionais****1 — Categorias profissionais e definição de funções**

*Analista-chefe.* — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que possui profundos conhecimentos dos equipamentos sob a sua responsabilidade. Coordena e orienta a actividade dos profissionais que chefia. Executa geralmente as tarefas de maior complexidade.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, subprodutos e outros materiais, produtos acabados, bem como das respectivas condições de utilização, registando os respectivos resultados.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena num serviço, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias; exerce no serviço e nos limites da sua competência funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes. Pode executar tarefas específicas relativas ao serviço que chefia.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige pessoal que trabalha em regime de turnos, procedendo de forma para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pelo trabalho executado no seu turno, pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Pode substituir a chefia hierárquica respectiva na ausência desta. É responsável pela comunicação com outros serviços durante o turno e

pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança. Zela pela limpeza e segurança do local de trabalho.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador, quadro superior da empresa, responsável por uma área de negócio, num ou mais países, tendo como principais funções o contacto com os clientes, negociação de preços, promoção das vendas na respectiva área de negócio e coordenação do trabalho dos técnicos de vendas, que a ele reportam directamente.

*Comprador.* — É o(a) trabalhador(a) que tem à sua responsabilidade a consulta dos mercados nacional e estrangeiro para satisfazer as necessidades da empresa; analisa os preços e prazos de entrega, elaborando o respectivo mapa comparativo e emitindo posteriormente a consequente encomenda; controla todo o movimento dos PA que lhe estão distribuídos; contacta os fornecedores; soluciona os diferendos resultantes da qualidade e ou quantidade dos materiais fornecidos ou a fornecer.

*Condutor de MAET.* — É o trabalhador que opera e conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, guias de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zela pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumpre as regras de segurança aplicáveis.

*Desenhador.* — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações superiores, executa desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas. Executa, entre outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Director-geral/director.* — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da(s) área(s) que lhe estão cometidas.

*Electricista.* — É o trabalhador que instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, excepto em veículos automóveis. Executa ensaios e medidas na detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Faz a montagem de cablagem e equipamentos eléctricos.

*Encarregado (conservação e serviço de apoio).* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente,

no âmbito da sua especialidade ou da competência inerentes às suas funções, a actividade de um grupo de profissionais. Tem sob a sua responsabilidade a maquinaria e material existentes nas oficinas. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço.

*Encarregado de segurança.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e das condições de trabalho para que a saúde, a integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidentes, podendo executar as tarefas que a eles incumbem. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos, devendo para isso comunicar de imediato qualquer anomalia eventualmente encontrada.

*Escriturário.* — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Efectua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Escriturário principal.* — É o(a) trabalhador(a) a quem, dentro da área em que se insere, compete a execução de tarefas mais qualificadas e exigentes de natureza administrativa e que possam determinar a tomada de decisões correntes.

*Expedidor-recepcionista.* — É o trabalhador que controla e coordena no armazém toda a movimentação de produto acabado, nomeadamente quanto a entrada e saída do armazém, a carregamentos, à emissão, distribuição e arquivo da documentação necessária à circulação do produto, à actualização dos ficheiros, a outros serviços que estejam relacionados com a sua função.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Orienta e controla a distribuição pelas áreas da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Zela pelas condições de limpeza, conservação e segurança dos materiais e local de trabalho.

*Inspector de corrosão.* — É o trabalhador que efectua a inspecção completa do equipamento estático e órgãos de máquinas, utilizando para o efeito meios técnicos adequados, visando a sua manutenção em condições seguras e eficientes de funcionamento. Analisa e avalia os resultados obtidos e em colaboração com a chefia, aprecia-os; efectua previsões da vida do equipamento e dá indicações sobre futuras reparações ou substituições. Elabora os relatórios das inspecções por si efectuadas. Procede a controlo de corrosão. Pode fazer o acompanhamento de empreitadas de manutenção. Organiza, mantém e actualiza o arquivo dos processos do equipamento. Assiste aos ensaios de pressão de todo o equipamento estático.

*Instrumentista.* — É o trabalhador com formação técnica adequada que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos que podem ser: electro-mecânicos, electro-pneumáticos, electrónicos, hidráulicos, digitais e servomecanismos de medida e controlo industrial. Actua nas fábricas, oficinas ou locais de utilização. Pesquisa, detecta e repara avarias, utilizando para o efeito aparelhagem adequada, de acordo com as necessidades de produção e a solicitação dos serviços; pesquisa soluções de emergência; optimiza sistemas de controlo e efectua regulação de processos. Zela e respeita as normas de segurança inerentes à função.

*Mecânico de instrumentos.* — É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais de conservação nas acções de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Proceda à montagem e conservação de linhas de impulso e equipamento associado. Utiliza equipamento de oxicorte para funções básicas.

*Mecânico de telefones.* — É o trabalhador que monta, repara, conserva e mantém em condições normais de funcionamento sistemas telefónicos de intercomunicação. Opera com equipamentos diversos de controlo e detecção de avarias. Interpreta desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas.

*Oficial principal.* — É o trabalhador de conservação que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui o nível de qualificação que lhe permite executar, sob as ordens de uma chefia, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar os trabalhos executados por outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir a chefia nas suas ausências e nesta situação zela pela limpeza da oficina e ou do local exterior onde a sua equipa presta trabalho.

*Operador de caldeiras e turbinas.* — É o trabalhador que, possuindo a carteira profissional de fogueiro, conduz e vigia as caldeiras e turbinas e respectivos auxiliares, controlando e registando as variáveis operatórias, verificando anomalias e incidentes de exploração. Proceda às manobras de arranque, condução e paragem do equipamento, segundo indicações da chefia. Manuseia produtos químicos inerentes ao equipamento a seu cargo e participa em acções de conservação do equipamento. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo.

*Operador de empilhador.* — É o trabalhador que opera com empilhadores e outras máquinas similares na carga, descarga e movimentação dos materiais, equipamentos e produtos. Zela pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos que opera, assegurando o seu funcionamento normal e o seu estado de limpeza. Cumpre as normas de segurança aplicáveis.

*Operador de ensacagem.* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens e sendo responsável pelo correcto ensacamento e peso dos sacos. Zela pela conservação corrente da instalação e pela limpeza junto às linhas de ensacagem.

*Operador de ensacagem/chefe de equipa.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um

grupo de trabalhadores de nível inferior, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

*Operador de exterior.* — É o trabalhador responsável, no exterior, por uma área de trabalho e pelo estado, segurança e operacionalidade do equipamento dessa área. Opera o equipamento que está a seu cargo, vigia as condições de funcionamento de acordo com as instruções recebidas e informa das situações verificadas e incidentes de exploração. Faz leituras e elabora registos da aparelhagem afecta ao equipamento da sua área. Respeita e faz respeitar as condições de segurança e higiene industrial.

*Operador de máquinas diesel.* — É o trabalhador que procede, em conformidade com instruções recebidas, às manobras de arranque e condução de máquinas diesel para produção de energia eléctrica. Garante o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Pode ainda proceder a pequenas operações de manutenção corrente. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo, e zela pela segurança do local de trabalho.

*Operador de máquinas-ferramentas.* — É o trabalhador que prepara, regula e opera máquinas-ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Zela pelo cumprimento das normas de segurança e pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de sala de controlo.* — É o trabalhador responsável por todas as actuações requeridas no painel ou painéis, a seu cargo, na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e actuando de acordo com instruções recebidas; observa, interpreta e regista leituras de instrumentos, alarmes e análises, reconhecendo desvios e procurando eliminá-los; actua em conformidade com directrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo.

*Operador de segurança.* — É o trabalhador que, inserido na estrutura da prevenção e segurança, vela predominantemente pelo cumprimento integral do Regulamento de Saúde, Prevenção, Higiene e Segurança no Trabalho, na parte aplicável, normas e processos estabelecidos; detém o perfeito conhecimento dos dispositivos de alarme e comunicação e dos meios e formas de utilização dos equipamentos de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; actua no ataque a situações anómalas, sinistro ou acidente, com os meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efectua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção; participa no registo do movimento desses equipamentos, informando das deficiências ou faltas que verificar; faz inspecção, no âmbito das suas atribuições, em zonas fabris.

*Operador heliográfico.* — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta, dobra e arquiva as cópias heliográficas e acessoriamente com outras máquinas de reprodução. Zela pela manutenção do equipamento que opera.

*Planificador.* — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, actua com base nas preparações de trabalho, promovendo a coordenação das actividades



sequenciais das diferentes secções homogéneas, bem como a existência dos recursos necessários para pôr a obra em execução. Programa e planifica de acordo com os prazos acordados e procede à distribuição dos processos pelos intervenientes. Acompanha e controla a execução da obra de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por atraso ou avanço, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Executa e controla os programas de conservação preventiva. Elabora elementos estatísticos relativos às actuações da conservação.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação e ou reparação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, atribuindo tempos de execução e especificando máquinas, ferramentas, materiais e peças de reserva; procede ao diagnóstico das avarias do equipamento da área sob a sua responsabilidade, define métodos de reparação e fornece elementos para elaboração dos cadernos de encargos para serviços específicos, procedendo à análise técnica das propostas; propõe o estudo ou aquisição de ferramentas e ou aplicação de soluções necessárias à boa execução da intervenção ou tendentes a baixar o seu custo, emitindo pareceres técnicos sobre especificações de material de aplicação directa; elabora rotinas de conservação e ou ordens de trabalho padrão. Consulta desenhos, listas de materiais, cadernos técnicos de equipamento elaborados pelos serviços competentes, de forma a processar as ordens de trabalho, acompanhando a concretização técnica das obras; informa a planificação do andamento dos processos de preparação de trabalho.

*Rececionista de armazém.* — É o trabalhador que confere as entradas e saídas de mercadorias pelas respectivas guias de remessa ou outros documentos; regista em ficheiro as entradas e saídas de mercadorias, matérias-primas ou materiais; arruma, segundo normas estabelecidas ou indicações dadas, as mercadorias nos locais respectivos de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos e eventualmente embalados e remete-os para os destinatários. Colabora, designadamente, com os serviços de contabilidade, planificação, compras e contratação ao exterior, no desempenho normal das suas funções, anteriormente definidas.

*Secretário.* — É o(a) trabalhador(a) adstrito a uma área que efectua trabalhos administrativos de iniciativa e responsabilidade. Coordena, organiza e assegura toda a actividade da área, gerindo a agenda de trabalho da mesma. Secretaria reuniões, elaborando a respectiva acta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta e repara peças, tubagens e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Lê, interpreta desenhos e especificações técnicas e executa traçagens. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de

funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor, utilizando os instrumentos de medida adequados. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

*Soldador.* — É o trabalhador que promove a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processo oxi-acetilénico, arco-eléctrico, electrogénico e outros. Prepara devidamente as superfícies. Adopta os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas simples. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

*Supervisor de turno.* — É o(a) trabalhador(a) que dirige a equipa do turno no trabalho do dia-a-dia, garantindo o cumprimento do plano de produção de acordo com os procedimentos, padrões de segurança e qualidade definidos nos manuais. Colabora na definição de objectivos para a sua equipa, planeia e distribui tarefas responsabilizando-se pelo seu cumprimento. Propõe a introdução ou alteração de práticas de operação para melhorar a eficiência da unidade. Reporta avarias, disponibiliza os equipamentos e acompanha as intervenções a efectuar. Cumpre e faz cumprir criteriosamente as normas de segurança. Motiva, avalia e orienta o pessoal da sua equipa. Supervisiona o pessoal do turno nas vertentes funcional, administrativa e disciplinar. Promove o desenvolvimento dos membros do grupo definindo a formação necessária.

*Técnico.* — É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas industrial, de segurança e administrativa e ou que, com qualificação técnica adequada, em todos os campos da sua responsabilidade, respeitante à actividade da empresa, interpretando as orientações superiores e com base em dados, métodos industriais ou administrativos, ensaios químicos e ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por eles recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização com autonomia inerente às suas funções, recorrendo a sistemas adequados. Executa trabalhos que envolvam análise e interpretação de resultados e elabora os respectivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Técnico especializado.* — É o(a) trabalhador(a) detentor(a) de boa formação num campo de actividade especializada ou que, possuindo currículo profissional reconhecido pela empresa, permite assumir responsabilidades com implicações em diferentes áreas da actividade.

*Técnico especializado de informática.* — É o (a) trabalhador(a) de boa formação profissional e reconhecida experiência na área de operação, manutenção e ou ferramentas informáticas, que, a partir de especificações recebidas, mantém e coordena o funcionamento do diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações e ou mantém em funcionamento o serviço de auxílio ao utilizador (*helpdesk*), a fim de que este possa utilizar de maneira adequada às regras da empresa o diverso *software* e *hardware*. Coordena grupos de trabalho, a fim de criar e manter em perfeito funcionamento um ambiente informático estável e ou providenciar treino específico na área informática, para que os utilizadores o possam utilizar, sempre de acordo com as regras predefinidas pela empresa, podendo integrar equipas de desenvolvimento na área de informática. Sob a orientação do superior hierárquico, pode

dirigir e coordenar as actividades dos diversos técnicos de informática. Exerce no serviço, e nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos.

*Técnico de informática.* — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de especificações recebidas, instala e mantém em funcionamento diverso *software* e *hardware* e sistemas de telecomunicações, afim de criar um ambiente informático estável de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Mantém um suporte activo ao utilizador no diverso *software* e *hardware*, executando treino específico na área informática, para que os utilizadores disponham de um ambiente informático estável e de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática.

*Técnico de operação.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação do superior hierárquico e em conjunto com a sua equipa, é responsável pela operação da unidade fabril. Opera em qualquer parte da fábrica os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com os procedimentos estabelecidos. Executa os procedimentos que lhe são atribuídos no controlo de qualidade dos produtos intermediários e finais. Zela pelas condições de operabilidade dos equipamentos executando acções de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e comunica ocorrências de exploração. Contribui activamente na resolução de problemas de exploração da fábrica e no desenvolvimento de conhecimentos da sua equipa. Cumpre e zela pelo cumprimento dos procedimentos e regulamento da saúde, prevenção, higiene, segurança e ambiente. Quando requerido, possui carteira profissional.

*Técnico superior/chefe departamento/chefe de divisão.* — É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, que, no âmbito dos poderes que lhes estão confiados, mas agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, estuda, propõe, organiza e executa um conjunto diversificado de trabalhos para os quais são necessários sólidos conhecimentos técnicos e ou grande experiência profissional. Pode chefiar grupos de trabalho, incluídos ou não em estruturas organicamente definidas.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador com elevados conhecimentos da actividade do sector que zela pelo cumprimento dos objectivos de vendas estipulados pelo chefe de vendas responsável pela área de negócio. Visita regularmente os clientes, encaminha os assuntos técnicos para o respectivo responsável e as encomendas, sempre que necessário, para os assistentes de vendas.

## 2 — Grupos profissionais

1 — As categorias profissionais são organizadas nos seguintes grupos profissionais em razão das habilitações/aptidões profissionais e natureza funcional da prestação do trabalho:

- a) Técnicos superiores;
- b) Técnicos médios;
- c) Chefias intermédias;
- d) Administrativos;
- e) Especialistas;
- f) Oficiais qualificados.

2 — Requisitos e características dos grupos profissionais:

a) Técnicos superiores:

Habilitações/aptidões profissionais: título académico superior (engenharia ou licenciatura) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa;

Natureza da prestação: desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não;

b) Técnicos médios:

Habilitações/aptidões profissionais: título académico de grau médio (CET de nível IV) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa;

Natureza da prestação: desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não;

c) Chefias intermédias:

Habilitações/aptidões profissionais: formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa;

Natureza da prestação: exerce chefia directa sobre trabalhadores do mesmo ou distinto grupo profissional, coordenando e supervisionando o trabalho destes, realizando igualmente funções e tarefas próprias da sua formação e experiência;

d) Especialistas:

Habilitações/aptidões profissionais: formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa, mais um nível mínimo de experiência requerida;

Natureza da prestação: exerce funções de carácter técnico (em oficinas, gabinetes técnicos, laboratórios, instalações produtivas, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão sobre outros trabalhadores;

e) Administrativos:

Habilitações/aptidões profissionais: formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa;

Natureza da prestação: exerce funções de carácter administrativo (em oficinas técnicas, laboratórios, instalações produtivas, escritórios, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão e podendo, por sua vez, exercer supervisão sobre a execução de trabalhos de outras pessoas;

f) Oficiais qualificados:

Habilitações/aptidões profissionais: formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa. Nos casos de exigência de carteira profissional, as habilitações são as previstas pela lei;

Natureza da prestação: realiza funções em especialidades próprias da empresa ou em ofícios clássicos, podendo exercer em certos níveis de desenvolvimento, supervisão sobre o trabalho de outras pessoas.

## 3 — Enquadramento das categorias por grupo profissional:

Grupo profissional	Categoria profissional
Técnico superior . . . . .	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Director. Director-geral. Técnico de vendas. Técnico superior I. Técnico superior II. Técnico superior III.
Técnico médio . . . . .	Analista de sistemas A. Técnico especializado. Técnico especializado de informática.
Chefia intermédia . . . . .	Analista-chefe. Chefe de serviço. Chefe de turno. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Supervisor de turno.
Especialista . . . . .	Analista de sistemas B. Analista de laboratório A. Desenhador projectista. Inspector de corrosão I.
Administrativo . . . . .	Comprador. Escriturário. Escriturário principal. Expedidor/recepcionista. Operador heliográfico. Recepcionista/armazém. Secretário. Técnico I. Técnico II. Técnico III. Técnico de informática I. Técnico de informática II. Técnico de informática III.
Oficial qualificado . . . . .	Analista de laboratório B. Condutor MAET. Desenhador. Electricista 1. Electricista 2. Fiel de armazém. Inspector de corrosão 2. Instrumentista 1. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos Mecânico de telefones. Oficial principal. Operador de caldeiras e turbinas. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de sala de controlo. Operador de segurança. Operador de empilhador. Planificador. Preparador de trabalho. Serralheiro civil/serralheiro mecânico. Soldador. Técnico de operação I. Técnico de operação II. Técnico de operação III.

## ANEXO III

## Regulamento para progressões profissionais

## A) Pressupostos

1 — A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores das empresas outorgantes deste AE compreende 20 escalões de retribuições (anexo VIII).

2 — As categorias profissionais encontram-se divididas em seis níveis salariais (anexo IX), mas algumas delas enquadram-se em dois ou mais grupos profissionais consoante o número de graus previstos.

## B) Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional far-se-á por referência aos níveis salariais.

## C) Carreiras

## I — Princípios gerais aplicáveis

1 — O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo da correspondente categoria profissional.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

3 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão profissional e salarial das chefias será sempre da iniciativa da empresa.

## II — Regras de progressão

1 — A permanência no escalão salarial mínimo de cada nível, para todos os trabalhadores, será somente de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, com base em avaliação de desempenho.

1.1 — Quando o trabalhador é admitido para o escalão salarial mínimo de um determinado nível, o tempo de permanência nesse escalão será de dois anos.

2 — A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia com base em avaliação de desempenho, de acordo com as seguintes regras:

a) Decorrido o tempo máximo de quatro anos sobre a data da última progressão, acesso ao escalão salarial seguinte;

b) Se a categoria estiver escalonada em graus diferentes, a passagem far-se-á para o grau seguinte ao fim de seis anos, sendo-lhe garantida a subida de, pelo menos, um escalão salarial;

c) Estas regras de progressão são aplicáveis até ao nível salarial IV, inclusive. Para os restantes níveis (I, II e III), a progressão processar-se-á por mérito e será sempre da iniciativa da empresa.

3 — No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, poderá requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de prova técnico-profissional.

3.1 — As provas técnico-profissionais destinam-se a averiguar a capacidade do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e são normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho.

3.2 — Estas provas serão apreciadas por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador e indicado pelo respectivo sindicato, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento, indicado em princípio pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que mereça a confiança dos restantes elementos do júri.

3.3 — No caso de o trabalhador ser aprovado nas provas técnico-profissionais e tenha obtido uma média igual ou superior a 50% no conjunto das avaliações dos últimos quatro anos, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos no n.º 1 e alínea a) do n.º 2.

3.4 — Quando o trabalhador não obtiver aprovação na prova técnico-profissional ou a não tenha requerido, ou a avaliação seja inferior a 50%, terá direito a prestar nova prova decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

## ANEXO IV

### Regulamento de trabalho por turnos

#### I — Generalidades

##### Artigo 1.º

###### Âmbito e vigência

O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da empresa outorgante deste AE que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

##### Artigo 2.º

###### Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — Nos termos previstos na cláusula 34.ª deste AE («Período normal de trabalho»), a duração normal de trabalho em regime de turnos pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas. A duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de seis meses.

## Artigo 3.º

### Conceitos

1 — *Horário de turnos rotativos* — é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — *Regime de laboração contínua* — é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — *Folgas de compensação* — são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto na lei.

4 — *Descanso compensatório* — é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

5 — *Horários de sobreposição* — é o horário previsto nas escalas de turnos e nelas identificado com a letra «H», o qual é preenchido por trabalhadores que cumprem normalmente o período horário compreendido entre as 8 e as 16 horas.

## Artigo 4.º

### Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito, ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

## II — Organização e funcionamento dos horários de turno

### Artigo 5.º

#### Organização das escalas de turno

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na 1.ª semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após um dia de descanso.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia do turno. Os pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia do turno, com a antecedência mínima de três dias úteis do horário de turno do trabalhador, para que esta decida em conformidade. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca de turno terá lugar.

5 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de seis dias.

6 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas oito horas ou ainda que acarretem encargos suplementares para a empresa.

#### Artigo 6.º

##### Período de trabalho

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será considerado tempo de trabalho.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso, não podendo este intervalo ser considerado, em caso algum, como folga.

4 — Em casos excepcionais, e desde que haja acordo do trabalhador, poderá o descanso ser reduzido a oito horas, por forma a garantir a continuação do turno anteriormente preenchido por ele, sendo o diferencial pago como trabalho suplementar.

5 — São dias de descanso semanal os dias de folga previstos nas escalas de turnos rotativos.

6 — Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha operacional, garantindo padrões elevados de segurança, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à eventual substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação do trabalho prestado em dias de descanso obrigatório

1 — As folgas de compensação resultantes de trabalho prestado num dia de descanso semanal obrigatório serão

gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado

2 — O descanso compensatório vence-se, de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

3 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

4 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas.

#### Artigo 10.º

##### Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço de duração nunca superior a um dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho suplementar.

### III — Deveres dos trabalhadores em regime de turnos

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos trabalhadores

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

1) Ser pontual na rendição do turno;

2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;

3) Dar conhecimento à chefia do turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsível, informando, sempre que possível, da respectiva duração;

4) Não abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;

5) Comunicar obrigatoriamente à chefia do turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;

6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;

7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;

8) Participar nas acções de formação ou de reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

#### IV — Direitos dos trabalhadores em regime de turnos

##### Artigo 13.º

###### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio nas condições e no montante estabelecidos na cláusula 61.ª («Subsídio de turno») e anexo VII («Cláusulas de expressão pecuniária») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que:

a) A mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do n.º 2 do artigo 15.º deste regulamento e desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador se encontre nesse regime há mais de sete anos seguidos ou interpolados;

b) No caso previsto no n.º 1 do artigo 15.º deste regulamento.

3 — O valor inicial do subsídio de turno a que se refere o n.º 1 deste artigo será, em cada revisão das retribuições certas mínimas, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa retribuição se verifique, não podendo cada redução ser superior a 30% do valor daquele aumento.

##### Artigo 14.º

###### Compensação por tempo de transmissão de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de 15 minutos diários, ao valor de € 58,50 ilíquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2 — A rendição de turno não pode implicar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — O valor previsto no n.º 1 será actualizado todos os anos em função do IPC do ano anterior.

##### Artigo 15.º

###### Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que, ao serviço da empresa, completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa. Esta dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal, desde que este reúna as condições necessárias e suficientes para tal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime de horário normal no prazo máximo de 90 dias.

##### Artigo 16.º

###### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

#### ANEXO V

##### Regulamento do regime de prevenção

1 — Só prestarão serviço em regime de prevenção, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

1.1 — Em caso de absoluta necessidade e quando não esteja disponível nenhum trabalhador com acordo prévio, a empresa pode designar temporariamente (até seis meses) qualquer outro trabalhador.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3 — A convocação compete ao responsável designado pela empresa, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta no anexo VII («Cláusulas de expressão pecuniária»), nos seguintes termos:

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

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

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

d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira desse mesmo período, o trabalhador

terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado.

6 — Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito a:

a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior;

b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte (preço por quilómetro em vigor vezes o número de quilómetros percorridos desde a sua residência até ao complexo, e volta).

7 — A saída do regime de prevenção por iniciativa do trabalhador só produz efeitos quando a empresa encontre alguém disponível para o substituir.

## ANEXO VI

### Limites de tempo de transporte pago por localidades

(complexo fabril de Sines)

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Abela	1.15
Alvalade	2.00
Arealão	1.45
Azinhaga de Barros	2.00
Bairro de Santo André	0.30
Barreiro (*)	2.00
Brescos	0.45
Cercal	1.00
Deixa-o-Resto	1.00
Ermidas	1.45
Grândola	2.00
Lagoa	1.00
Louzal	2.00
Porto Côvo	1.00
Relvas Verdes	0.30
Santa Cruz	0.45
Santiago do Cacém	0.45
Santo André	0.45
São Francisco	1.30
São Torpes	0.30
Setúbal (*)	2.00
Sines	0.30
Sonega	0.45
Vendas do Roncão	1.30
Vila Nova de Milfontes	1.45

(\*) Este tempo de transporte só será pago aos trabalhadores que sejam admitidos ou passem a prestar trabalho suplementar a partir da entrada em vigor do AE.

Nota. — Para os restantes locais de residência o tempo de ida e volta pago é de uma hora.

## ANEXO VII

### Valores de subsídios para 2009

#### A) Cláusula 48.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»

1 — b):

- 1) Período de almoço — € 13,50;
- 2) Período de jantar — € 13,50;

c) Ajuda de custo diária — € 43,50.

#### B) Cláusula 49.ª, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — € 13,50;
- 2) Período de jantar — € 13,50;

d) Ajuda de custo diária — € 43,50.

#### C) Cláusula 61.ª, «Subsídio de turno»

A) 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

B) 25% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

C) 35% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

#### D) Cláusula 64.ª, «Subsídio de refeição»

Valor diário — € 8,67.

#### E) Anexo V, «Regulamento do Regime de Prevenção»

4:

- a) Semana completa de prevenção — € 215,50;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — € 87;
- c) Sábado e domingo não isolados — € 137,50;
- d) Cada hora de prevenção — € 2,70.

### Valores de subsídios para 2010

#### A) Cláusula 48.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»

1 — b):

- 1) Período de almoço — valor de 2009 + IPC (\*);
- 2) Período de jantar — valor de 2009 + IPC (\*);

c) Ajuda de custo diária — valor de 2009 + IPC (\*).

#### B) Cláusula 49.ª, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»

1 — c):

- 1) Período de almoço — valor de 2009 + IPC (\*);
- 2) Período de jantar — valor de 2009 + IPC (\*);

d) Ajuda de custo diária — valor de 2009 + IPC (\*).

#### C) Cláusula 61.ª, «Subsídio de turno»

A) 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

B) 25% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

C) 35% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

**D) Cláusula 64.ª, «Subsídio de refeição»**

Valor diário — valor de 2009 + IPC (\*).

**E) Anexo V, «Regulamento do Regime de Prevenção»**

4:

- a) Semana completa de prevenção — valor de 2009 + IPC (\*);
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — valor de 2009 + IPC (\*);
- c) Sábado e domingo não isolados — valor de 2009 + IPC (\*);
- d) Cada hora de prevenção — valor de 2009 + IPC (\*).

(\* IPC — índice de preços ao consumidor.

**Valores de subsídios para 2011****A) Cláusula 48.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»**

1 — b):

- 1) Período de almoço — valor de 2010 + IPC (\*);
- 2) Período de jantar — valor de 2010 + IPC (\*);

c) Ajuda de custo diária — valor de 2010 + IPC (\*).

**B) Cláusula 49.ª, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»**

1 — c):

- 1) Período de almoço — valor de 2010 + IPC (\*);
- 2) Período de jantar — valor de 2010 + IPC (\*);

d) Ajuda de custo diária — valor de 2010 + IPC (\*).

**C) Cláusula 61.ª, «Subsídio de turno»**

A) 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

B) 25% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

C) 35% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

**D) Cláusula 64.ª, «Subsídio de refeição»**

Valor diário — valor de 2010 + IPC (\*).

**E) Anexo V, «Regulamento do Regime de Prevenção»**

4:

- a) Semana completa de prevenção — valor de 2010 + IPC (\*);
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — valor de 2010 + IPC (\*);
- c) Sábado e domingo não isolados — valor de 2010 + IPC (\*);
- d) Cada hora de prevenção — valor de 2010 + IPC (\*).

(\* IPC — índice de preços ao consumidor.

**ANEXO VIII**

As alterações à tabela salarial para os anos de 2009, 2010 e 2011 correspondem ao IPC real reflectido na massa salarial.

**Tabela salarial para 2009**

Os valores da tabela salarial de 2008 serão, com efeitos a 1 de Janeiro 2009, actualizados com o valor da inflação prevista no Orçamento Geral do Estado para o corrente ano (2,5% à data da celebração do presente acordo). Estes valores poderão ser actualizados no final do ano mediante cláusula de revisão abaixo referida.

Escalão	Valores — 2009
1	3910
2	3659
3	3460
4	3283
5	3072
6	2907
7	2751
8	2599
9	2432
10	2292
11	2150
12	2029
13	1904
14	1802
15	1696
16	1578
17	1474
18	1400
19	1325
20	1265

**Tabela salarial para 2010**

Os valores da tabela salarial de 2010 serão, com efeitos a 1 de Janeiro, calculados a partir da tabela salarial de 2009, após aplicação da cláusula de revisão (a qual tem de reflectir o IPC real aferido pelo INE para o respectivo ano que só então se concretiza) e, ajustados com os valores de inflação previstos pelo Orçamento Geral do Estado para esse ano, que poderão ser actualizados no final de 2010 mediante cláusula de revisão abaixo referida.

**Tabela salarial para 2011**

Os valores da tabela salarial de 2011 serão, com efeitos a 1 de Janeiro, calculados a partir da tabela salarial de 2010, após aplicação da cláusula de revisão (a qual tem de reflectir o IPC real aferido pelo INE para o respectivo ano que só então se concretiza) e, ajustados com os valores de inflação previstos pelo Orçamento Geral do Estado para esse ano, que poderão ser actualizados no final de 2011 mediante cláusula de revisão abaixo referida.

**Cláusula de revisão**

O aumento percentual de cada ano terá de ser igual à taxa de inflação verificada nesse ano, devendo portanto ser reposto o diferencial a partir de 1 de Janeiro desse ano se a taxa média da inflação calculada pelo INE for superior à prevista pelo Governo ou o reposicionamento pelo diferencial em caso de ser inferior.



Para a concretização desta cláusula de revisão irá ser criada uma comissão conjunta, composta por elementos a indicar pelas partes e que deverão apresentar uma conclusão até finais de Julho.

**ANEXO IX****Categorias profissionais por níveis salariais****Vencimentos mínimos**

Níveis salariais	Categorias profissionais
I (vencimento mínimo escala: 6)	Director. Director-geral.
II (vencimento mínimo escala: 6)	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Técnico superior I. Técnico superior II.
III (vencimento mínimo escala: 11)	Analista de sistemas A. Chefe de serviço. Supervisor de turno. Técnico especializado. Técnico especializado de informática. Técnico superior III. Técnico de vendas.
IV (vencimento mínimo escala: 14)	Analista-chefe. Analista de sistemas B. Chefe de turno. Técnico I. Técnico de informática I. Técnico de operação I.
V (vencimento mínimo escala: 17)	Analista de laboratório A. Comprador. Desenhador projectista. Electricista I. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Escriturário principal. Inspector de corrosão I. Instrumentista I. Oficial principal. Operador de sala de controlo. Planificador. Preparador de trabalho. Secretário. Técnico II. Técnico de informática II. Técnico de operação II.
VI (vencimento mínimo escala: 20)	Analista de laboratório B. Condutor MAET. Desenhador. Electricista 2. Escriturário. Expedidor/rececionista. Fiél de armazém. Inspector de corrosão 2. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos. Mecânico de telefones. Operador de caldeiras e turbinas. Operador empilhador. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador heliográfico.

Níveis salariais	Categorias profissionais
	Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de segurança. Rececionista/armazém. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador. Técnico III. Técnico de informática III. Técnico de operação III.

**ANEXO X****Regulamento de Saúde, Prevenção, Higiene e Segurança no Trabalho****CAPÍTULO I****Obrigações da empresa****Artigo 1.º****Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2 — A empresa é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

**CAPÍTULO II****Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho****Artigo 2.º****Princípios gerais**

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — A empresa deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

### Artigo 3.º

#### Âmbito de acção

1 — Compete à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pronunciar-se sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2 — Compete ainda à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho:

a) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

b) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

c) Efectuar as visitas necessárias ao complexo, para, *in loco*, se inteirar das condições de higiene e segurança e do resultado das acções implementadas;

d) Apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3 — As consultas, respectivas respostas e propostas devem constar de registo em livro de actas da comissão de higiene e segurança.

### Artigo 4.º

#### Constituição

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde deverá ser constituída pelos seguintes elementos:

a) Elementos efectivos:

Quatro representantes de gestão da empresa, um dos quais o responsável pela área de segurança;

Quatro trabalhadores da empresa, eleitos nos termos previstos na lei;

b) Elementos não efectivos — consultores permanentes:

Representante da área de recursos humanos;

Representante da área da medicina do trabalho.

2 — Os elementos efectivos deverão ter em conta a necessidade de existirem elementos suplentes.

3 — A comissão de segurança, higiene e saúde, sempre que o julgue necessário, poderá convocar para a reunião qualquer outro elemento.

### Artigo 5.º

#### Funcionamento

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde reunir-se-á mensalmente, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de segurança, higiene e saúde será secretariada pelo representante da área de segurança, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretário da comissão de segurança, higiene e saúde convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para a análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança, higiene e saúde com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

6 — Presidirá às reuniões da comissão, em sistema rotativo, um dos representantes da gestão da empresa e um representante dos trabalhadores.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais, por proposta da empresa ou dos representantes dos trabalhadores.

### Artigo 6.º

#### Despesas de funcionamento

Os encargos de funcionamento da comissão de segurança, higiene e saúde serão suportados pela empresa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Artigo 7.º

###### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para o efeito, aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa num sistema coe-rente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde

no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

##### Artigo 8.º

###### Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas neste AE e nas disposições legais, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

## CAPÍTULO IV

**Serviços de medicina do trabalho**

## Artigo 9.º

**Atribuições**

A empresa deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

## Artigo 10.º

**Competência da área de medicina do trabalho**

1 — Compete à área de medicina do trabalho exercer as suas competências de acordo com a legislação e normas existentes de modo a salvaguardar a saúde dos trabalhadores na sua mais ampla definição.

2 — Compete à área de medicina do trabalho prestar colaboração, na sua área específica, à comissão de segurança, higiene e saúde.

## CAPÍTULO V

**Disposições finais**

## Artigo 11.º

**Disposições finais**

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela empresa, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — Aos trabalhadores que integram a comissão de segurança, higiene e saúde será concedida a possibilidade de frequentarem, durante 15 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento certificadas promovidas pelos sindicatos outorgantes. A frequência destas acções será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa de forma a não afectar o normal funcionamento da mesma.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 445 trabalhadores.

Sines, 4 de Março de 2009.

Pela Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>:

*José Alberto Folch Torres*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL:

*Delfim Tavares Mendes*, mandatário.

*Daniel Edgar Bernardo Silvério*, mandatário.

*António Manuel Cavaco Baião*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos declara-se que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 11 de Março de 2009. — O Secretariado: *João da Silva — José Joaquim Franco Antunes*.

Depositado em 31 de Março de 2009, a fl. 36 do livro n.º 11, com o n.º 51/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, e a FETE-SE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

Revisão salarial e outras do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 23 de Março de 2006, com a rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006.

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência do AE**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à actividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta