

### Artigo 13.º

#### Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

### Artigo 14.º

#### Consequência das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para amamentação e aleitação;
- c) Dispensa para avaliação para adopção.
- d) Falta para assistência a filho;
- e) Falta para assistência a neto.

2- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental inicial;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental alargada;
- f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela Segurança Social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

- a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas de a) a d);
- b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da Segurança Social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4- As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos números 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 28 de junho de 2019

Pela ADP Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

e da seguinte organização sindical que para o efeito a credenciou:

FE - Federação dos Engenheiros, que representa os seguintes sindicatos.

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIO:

*Fausto Rodrigues Marques*, mandatário.

Depositado em 1 de agosto de 2019, a fl. 104 do livro n.º 12, com o n.º 197/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015 e nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017 e n.º 27, de 22 de julho de 2018.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 286 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Igualdade e não discriminação

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

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

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

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horá-

rio normal de trabalho até um período máximo de 15 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- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Instalações das comissões sindicais.

1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais 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 empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, 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.

3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão

reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional sul.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - oito delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

3- O resultado apurado nos termos da alínea g) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à 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 10.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço,
- d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.<sup>a</sup> (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> (Constituição de comissões sindicais), em relação às comis-

sões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

### CAPÍTULO III

#### **Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais**

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas**

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;

f) Local de trabalho;

g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Readmissões**

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.



#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia.**

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Formação, plano e acesso profissional**

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquira nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de for-

mação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Promoções e acessos**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas de admissão**

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional**

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.<sup>a</sup> (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de categorias profissionais**

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2- Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.<sup>a</sup> (Admissão para efeitos de substituição).

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup> (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e no AE;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;
- i) Cumprir o horário de trabalho;
- j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos companheiros;
- d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de

um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;

f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;

h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

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

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;

m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;

n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Baixa de categoria**

A mudança de trabalhador para categoria inferior à que-  
la para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério competente no caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devidamente fundamentada e com conhecimento para o respectivo sindicato.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Reconversão**

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria 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 doença ou acidente, 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 número 1, o trabalha-

dor 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 venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria 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 reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se comprometa a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e 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 à empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.<sup>a</sup> (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

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

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

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

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- Três turnos com folgas fixas;
- Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- Dois turnos com folgas fixas;
- Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior



terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomarão sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup> (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20

anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Regulamento do trabalho por turnos

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Permissão de horários flexíveis

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.<sup>a</sup> (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Trabalho nocturno**

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

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se noc-

turno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 39.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Não cessação da laboração em dias feriados**

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um

ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por 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, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

## CAPÍTULO VI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Paternidade/maternidade - Direitos especiais

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade - maternidade e paternidade constam de regulamento próprio o qual faz parte integrante do AE (anexo IV).

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.<sup>a</sup> (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

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

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

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

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

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

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

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

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

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

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

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

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

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

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

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

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,19 euros e 14,39 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no Continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no Continente, o trabalhador



terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) A um subsídio diário de deslocação de 8,56 euros;
- c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;
- d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;
- e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,43 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações ao estrangeiro

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 18,48 euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verificarem.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Férias nas grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do Continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, 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.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Doença do pessoal deslocado

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela Segurança Social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de Segurança Social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Períodos de inactividade

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.<sup>a</sup> (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 78 846,05 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações por períodos prolongados**

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Regime especial de deslocações**

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> (Grandes deslocações no Continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no Continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.<sup>a</sup> (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Utilização accidental de viatura própria**

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 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;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Férias - Período e época de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

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

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

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada

mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- 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 30 de abril do ano seguinte.

11- O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano**

1- Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito de férias**

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra;

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias**

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- Sempre que num período de férias haja doença devi-

damente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Férias - Período e época de 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, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão 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 quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível;

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, 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, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a con-



tar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa

lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que, nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

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

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do tra-

balhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea c) do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

a) No primeiro aumento, 20 %;

b) No segundo aumento, 30 %;

c) No terceiro aumento, 30 %;

d) No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;

b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

**Cláusula 88.<sup>a</sup>**

**Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

**Cláusula 89.<sup>a</sup>**

**Remuneração especial por trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária).

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

**Cláusula 91.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

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 de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa r

doença, a empresa complementarà a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

**Cláusula 92.<sup>a</sup>**

**Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

**CAPÍTULO X**

**Regalias sociais**

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Complemento do subsídio de doença**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela Segurança Social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de Segurança Social será paga pela empresa.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**

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

1- Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarà o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 533,82 euros.

**Cláusula 96.<sup>a</sup>**

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,58 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

## CAPÍTULO XI

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e

o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinho de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

## CAPÍTULO XII

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,52 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado



na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revisitos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instru-

mento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO XIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;

- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;
- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;
- c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;
- d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

#### Cláusula 112.<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 da preferência na admissão.

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 113.<sup>a</sup>

##### Alteração da entidade patronal

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do números 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

## CAPÍTULO XIV

### Disciplina

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador;

4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

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

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Casos omissos**

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

**ANEXO I**

**Descrição de funções - Grupo profissional**

**Auxiliares de escritório**

*Contínuo* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

**Comércio de vendas e armazéns**

*Promotor técnico de vendas* - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

*Encarregado caixeiro* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

*Conferente* - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

*Operador de cargas e descargas* - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Proceda ao inventário das

existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

*Servente* - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

**Construção civil**

*Encarregado* - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

*Pedreiro* - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

*Servente* - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

**Técnicos de desenho**

*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 profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Desenhador principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

**Electricistas**

*Encarregado* - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os

programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

*Chefe de turno* - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Oficial* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

#### Trabalhadores de escritório

*Chefia administrativa A* - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

*Chefia administrativa B* - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

*Chefia administrativa C* - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

*Especialista administrativo A* - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

*Especialista administrativo B* - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

*Especialista administrativo C* - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especia-

lização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

*Subchefe administrativo* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

*Escriturário principal* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

#### Fogoeiros

*Encarregado* - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogoeiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

*Fogoeiro principal* - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão

*Fogoeiro* - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

*Ajudante de fogoeiro* - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

#### Instrumentistas

*Encarregado* - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor



aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

*Oficial* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

#### **Metalúrgicos**

*Encarregado* - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Condutor de máquinas* - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

*Assentador de Isolamentos* - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

*Soldador* - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

*Chumbeio* - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas

*Chefe de turno dos transportes ferroviários* - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à mo-

vimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

*Maquinista de locomotiva* - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluidos areiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos* - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho

Categoria única.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas, e outros equipamentos muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Categoria única.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

#### **Quadros superiores**

I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de marketing, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de stocks, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de marketing e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controle;

- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

**B - Graus profissionais - Definição de funções:**

**Grau I**

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

**Grau II**

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

**Grau III**

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

**Grau IV**

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

**Grau V**

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

**Grau VI**

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade com-

provada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

### **I - Profissionais de economia**

#### **A - Definição genérica da função:**

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.

2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

#### **B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:**

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contábilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas,
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

#### **C - Descrição geral de funções:**

##### **Grau I e II**

a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controlo de um profissional de grau superior;

c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

##### **Grau III**

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

##### **Grau IV**

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

##### **Grau V**

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da Empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa á política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

#### **Grau VI**

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

### **III - Profissionais de engenharia**

#### **A - Definição genérica da função:**

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### **B - Definição de funções**

##### **Grau I**

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanente-

mente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

##### **Grau II**

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

##### **Grau III**

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;

b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

##### **Grau IV**

a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;



c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;

d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;

e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

#### Grau V

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da Comissão Executiva ou diretor;

b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou

manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores de laboratório

*Analista coordenador* - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

*Analista principal* - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

*Analista* - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

#### Trabalhadores de produção

*Chefia nível I* - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

*Operador coordenador* - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

*Operador principal* - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

*Operador* - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

#### Rodoviários

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão, promoção e acesso

#### Grupo profissional

##### Auxiliares de escritório

#### 1- Condições de admissão

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

#### 2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

##### Comércio vendas e armazéns

#### 1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

#### 2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

##### Construção civil

#### 1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

#### 2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficial de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficial de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

##### Técnicos de desenho

#### 1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: Curso técnico-profissional adequado.

#### 2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.ª decorridos 180 dias de trabalho efectivo.

b) Os desenhadores de 3.ª ascenderão a desenhadores de

2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria.

c) Os desenhadores de 2.ª ascenderão a desenhadores de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria.

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

##### Encarregados

#### 1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

##### Electricistas

#### 1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

#### 2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### **Trabalhadores de escritório**

##### **1- Condições de admissão:**

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### **2- Condições de promoção e acesso:**

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário;

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Perfil para a função.

#### **Foguetiros**

##### **1- Condições de admissão:**

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

Condições específicas:

a) Os ajudantes de foguetiro serão promovidos a foguetiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função.

b) Os foguetiros de 3.ª ascenderão a foguetiros de 2.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os Foguetiros de 2.ª ascenderão a foguetiros de 1.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a foguetiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como foguetiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de foguetiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que

tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

#### **Instrumentistas**

##### **1- Condições de admissão:**

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### **2- Condições de promoção e acesso:**

a) Os Praticantes, serão promovidos a oficial de 3ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

#### **Metalúrgicos**

##### **1- Condições de admissão:**

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### **2- Condições de promoção e acesso:**

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

## Quadros superiores

### Condições de admissão, promoção e acesso

#### A - Conceito e princípio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

#### B - Preenchimento de vagas:

##### 1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4- O preenchimento de lugares obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

#### C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluam, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções

para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

#### Trabalhadores de laboratório

##### 1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Curso Técnico-Profissional adequado

a) Os analistas de 3.ª serão promovidos a analistas de 2.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os analistas de 2.ª serão promovidos a analistas de 1.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A atribuição da categoria de analista coordenador, rege-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função;

f) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Trabalhadores da produção

##### 1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os operadores de 3.ª serão promovidos à categoria de operador de 2.ª, após três anos de trabalho efectivo;

c) Os operadores de 2.ª serão promovidos à categoria de operador de 1.ª após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:



Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
Operador de 1.ª	1.º	2.º	3.º	4.º	
	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/Operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90	-	Chefia I-A
Operador Principal I/Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

**Rodoviários**

Condições específicas:  
Idade mínima - 18 anos de idade;  
Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;  
Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III

**Grelha de enquadramento**

Esc	Aux. escrit	Vendas amazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch/esp.adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. project.	Encarregado A	Ch/esp.adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord.A	-
8	-	Encarregado/caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch/esp.adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord.B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm.A Escrit. princ.A	Fog. princ.A	Of. princ. Electrónico B Of. princ. inst A Prep.trab.A	Ofic. princ. A Prep.trab.A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal.princ.A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm.B Escrit. princ.B	Fog. princ.B	Ofic. princ. inst B Prep. trab.B	Chef. turno Ferrov. Ofic.princ.B Prep.trab.B	-	Op. coord.II Op. princ.II	Anal.princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1ª	Desenhador1ª	Oficial de 1ª	1º Escriturário	Foguetiro 1ª	Oficial de 1ª	Oficial de 1ª Fiel amaz. Máq. locomotiva	-	Operador 1ª	Analista 1ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2ª	Desenhador 2ª	Oficial de 2ª	2º Escriturário	Foguetiro 2ª	Oficial de 2	Oficial de 2ª	-	Operador 2ª	Analista 2ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc.	Oficial de 3ª	Desenhador 3ª	Oficial de 3ª	3º Escriturário	Foguetiro 3ª	Oficial de 3ª	Oficial de 3ª Entreg.ferram. Lubrificador	-	Operador 3ª	Analista 3ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud.Foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

**ADP Fertilizantes, SA- Tabela de progressão horizontal - 2019**

Níveis Escalões	A	B	C	D	E	F	G
1	2 518,00	2 649,00	2 789,00	2 933,00	3 046,00	3 186,00	3 321,00
2	2 185,00	2 299,00	2 415,00	2 529,00	2 649,00	2 758,00	2 871,00
3	1 955,00	2 055,00	2 161,00	2 299,00	2 368,00	2 467,00	2 567,00
4	1 714,00	1 805,00	1 896,00	1 987,00	2 055,00	2 161,00	2 252,00
5	1 512,00	1 582,00	1 665,00	1 744,00	1 805,00	1 903,00	1 979,00
6	1 252,00	1 308,00	1 375,00	1 431,00	1 478,00	1 544,00	1 600,00
7	1 155,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00	1 346,00	1 398,00	1 452,00
8	1 095,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00	1 354,00
9	1 066,00	1 106,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00
10	995,00	1 028,00	1 052,00	1 106,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00
11	965,00	987,00	1 011,00	1 028,00	1 052,00	1 106,00	1 135,00
12	933,00	965,00	995,00	1 011,00	1 028,00	1 077,00	1 106,00
13	900,00	930,00	972,00	987,00	1 011,00	1 028,00	1 077,00
14	881,00	913,00	930,00	951,00	972,00	1 011,00	1 052,00
15	867,00	894,00	913,00	928,00	941,00	972,00	1 001,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de con-

siderar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Servente	Servente
Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1.ª
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2.ª
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3.ª
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial ( de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial ( até três anos)	Oficial de 3.ª
	Aprendiz	Praticante
Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escrivão principal a
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escrivão principal B
	Primeiro-escriturário	1.º escriturário
	Segundo-escriturário	2.º escriturário
	Terceiro-escriturário	3.º escriturário



Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogueiro Principal A
	-	Fogueiro Principal B
	Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	Fogueiro de 1. <sup>a</sup>
	Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	Fogueiro de 2. <sup>a</sup>
	Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	Fogueiro de 3. <sup>a</sup>
	Ajudante de fogueiro	Ajudante de fogueiro
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. Principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. Principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. Principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial ( de três a seis anos)	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial ( até três anos)	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Pré-oficial	Praticante
Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1. <sup>a</sup>	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2. <sup>a</sup>	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial de 3. <sup>a</sup>	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1. <sup>a</sup>	Lubrificador
	Praticante	Praticante
Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Chefia I-A	Chefia I-A
	Chefia I- B	Chefia I-B
	Chefia I-C	Operador - Coordenador I
	Chefia II-A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II-B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especialista qualificado	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Chefia IV	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especialista	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especializado	Operador de 2. <sup>a</sup>
	Semiespecializado	Operador de 3. <sup>a</sup>
	Não especializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas)	-	Analista - Coordenador A
	-	Analista - Coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1. <sup>a</sup>	Analista de 1. <sup>a</sup>
	Analista de 2. <sup>a</sup>	Analista de 2. <sup>a</sup>
	Analista de 3. <sup>a</sup>	Analista de 3. <sup>a</sup>
Rodoviários	Motorista	Motorista

Notas

1- Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2- Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

ANEXO IV

**Parentalidade – Maternidade/paternidade**

Artigo 1.º

**Princípios gerais**

1- À mãe e ao pai trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidos os direitos de maternidade e de paternidade previstos na lei, designadamente no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, bem como outros direitos mais favoráveis legalmente estabelecidos e/ou praticados pela empresa.

2- Os direitos previstos neste capítulo são extensivos a adoptante, a tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

Artigo 2.º

**Protecção na parentalidade – Maternidade/paternidade**

A protecção na parentalidade - maternidade/paternidade abrange, nomeadamente, os seguintes direitos fixados na lei, bem como as práticas mais favoráveis existentes na empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para avaliação para adopção e licença por adopção;
- c) Licença parental e licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Falta para assistência a filho;
- f) Falta para assistência a neto;
- g) Dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- j) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- k) Licença por interrupção da gravidez;
- l) Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos;
- m) Licença para assistência a filho, depois de esgotado o direito de licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou do-

ença crónica por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos;

o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade e de outras formas de organização do tempo de trabalho;

p) Prestar trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Prestar trabalho em horário flexível, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no gozo de licença parental;

s) Gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Artigo 3.º

**Efectivação dos direitos**

Os direitos previstos neste capítulo serão efectivados nos termos e condições fixados na legislação mencionada no artigo 1.º e, designadamente, nas cláusulas seguintes.

Artigo 4.º

**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, previstos no artigo 5.º

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas (42 dias) a seguir ao parto.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades empregadoras, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

Artigo 5.º

**Licença parental inicial exclusiva da mãe**

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas (42 dias) de licença a seguir ao parto.

Artigo 6.º

**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida no artigo 4.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no

número 2 do artigo 4.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação.

#### Artigo 7.º

##### **Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

#### Artigo 8.º

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

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

2- O trabalhador tem direito a acompanhar a mulher grávida em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

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

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

#### Artigo 9.º

##### **Faltas para assistência a filho**

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

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

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou

acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

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

#### Artigo 10.º

##### **Faltas para assistência a neto**

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

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

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

#### Artigo 11.º

##### **Licença em situação de risco clínico durante a gravidez**

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

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

a) Adaptar as condições de trabalho;

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

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

3- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

#### Artigo 12.º

##### **Licença por interrupção da gravidez**

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.



### Artigo 13.º

#### Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

### Artigo 14.º

#### Consequência das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para amamentação e aleitação;
- c) Dispensa para avaliação para adopção.
- d) Falta para assistência a filho;
- e) Falta para assistência a neto.

2- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental inicial;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental alargada;
- f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela Segurança Social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

- a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas de a) a d);
- b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da Segurança Social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4- As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos números 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 28 de junho de 2019.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

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

*Ricardo Jorge S. Carvalho*, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM:

*Ricardo Jorge S. Carvalho*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Ricardo Jorge S. Carvalho*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd:

*Ricardo Jorge S. Carvalho*, mandatário.

### Declarações

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

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

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

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

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

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

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

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

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

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

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

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

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte;

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

Depositado em 29 de julho de 2019, a fl. 103 do livro n.º 12, com o n.º 194/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de

2015 e nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017 e n.º 27, de 22 de julho de 2018.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 286 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

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

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Igualdade e não discriminação**

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.