Boletim do Trabalho e Emprego

15 novembro 2026 | n.º 42 | Vol. 93

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP)

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS 5

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros 7

– Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Autoneum Portugal, L.da e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL 9

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura) 11

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura) 13

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES 15

– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro 17

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro 19

– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS 21

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global 23

– Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar (CFPSA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global 110

– Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 149

– 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 outras - Alteração salarial e outras/texto consolidado 200

– Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado..... 253

– Acordo de empresa entre a AIG Europe SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras 305

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Eleição..... 309

– STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários - Eleição..... 310

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS - Eleição 311

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Centro Social Paroquial de Santa Eulália de Eirol - Constituição..... 312

II – ELEIÇÕES:

– Banco BPI, SA - Eleição..... 315

– Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) - Eleição 316

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Lisnaveyards - Naval Services, L.da - Convocatória..... 317

– SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA - Convocatória..... 318

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA - Eleição..... 319

– RELPROD, Unipessoal L.da - Substituição 320

Aviso:

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

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

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:
Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP).
Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2026 (com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2026) e n.º 31, de 22 de agosto de 2026, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS requereu a extensão das alterações do contrato coletivo na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 49 629 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,8 % são mulheres e 8,2 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 12 191 TCO (24,6 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 37 438 TCO (75,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,8 % são homens e 92,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma melhoria, na medida em que uma parte significativa dos trabalhadores beneficiará de idênticas condições de trabalho por via da emissão de portaria de extensão, incluindo das atualizações das remunerações convencionais.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das condições de trabalho previstas nas alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, na União das Mutualidades Portuguesas e na APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades, mantem-se na presente extensão as referidas exclusões.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 24 de setembro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2026 (com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2026) e n.º 31, de 22 de agosto de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, na União das Mutualidades Portuguesas e na APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

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

4- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2026.

28 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações às atividades industriais e/ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo no mesmo âmbito de setor de atividade, geográfico e profissional de aplicação, a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 41 954 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 34,6 % são mulheres e 65,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 26 957 TCO (64,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 14 997 TCO (35,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 47 % são mulheres e 53 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção outorgada pela AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, mantêm-se na presente extensão idênticas exclusões.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 29, de 8 de outubro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações às atividades industriais e/ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniárias previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2026.

28 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Autoneum Portugal, L.da e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL

O acordo de empresa entre a Autoneum Portugal, L.da e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2026, abrange, no concelho de Setúbal, as relações de trabalho entre a empresa, no âmbito da atividade de fabricação de componentes e acessórios para veículos automóveis, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados no sindicato outorgante.

As partes outorgantes requereram a extensão do acordo de empresa a todos os trabalhadores da empresa não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. Todavia, foi possível recolher todos os indicadores junto daquele Relatório, designadamente para a análise do impacto salarial porque o acordo empresa é posterior a 2024. Porém, na sequência de pedido de elementos sobre os referidos indicadores aos requerentes, a empresa refere que: *i)* tem ao seu serviço 210 trabalhadores (65,2 % do género masculino e 34,8 % do género feminino), dos quais 46 são filiados no sindicato outorgante; *ii)* 164 trabalhadores (78 %) serão abrangidos pela extensão do acordo de empresa, dos quais 101 são do género masculino e 63 do género feminino; *iii)* o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa, por via de portaria de extensão, reforçará o princípio de igualdade e coesão social, proporcionando maior uniformidade na aplicação do regime convencional e maior segurança jurídica relativamente às condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores da empresa.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores da empresa.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a tabela salarial em vigor à data do procedimento e a produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 24 de setembro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Autoneum Portugal, L.da e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2026, são estendidas no concelho de Setúbal às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor, previstas na convenção, produzem efeitos a 1 de agosto de 2026.

28 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, no mesmo âmbito de setor de atividade, geográfico e profissional de aplicação, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1489 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 44,4 % são mulheres e 55,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1041 TCO (69,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 448 TCO (30,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 60,3 % são homens e 39,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 24 de setembro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, são estendidas no território do Continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2026.

28 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo no território nacional às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1489 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 44,4 % são mulheres e 55,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1041 TCO (69,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 448 TCO (30,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 60,3 % são homens e 39,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, à semelhança da anterior extensão, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável a empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 24 de setembro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, são estendidas no território do Continente:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniárias previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2026.

28 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES

As alterações contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, abrangem, no distrito de Bragança, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes, no âmbito da atividade do comércio e da prestação de serviços compreendidas pelas CAE (REV.4) 46, 47, 96210 - Atividades de salões de cabeleireiro e barbeiros e 96300 - Atividades funerárias e conexas.

As partes outorgantes requereram a emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo, no mesmo âmbito geográfico e profissional, ao setor de atividade do comércio a retalho.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1033 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 47,1 % são mulheres e 52,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 168 TCO (16,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 865 TCO (83,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 49,6 % são homens e 50,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, à semelhança da anterior extensão, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 24 de setembro de 2026 ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, são estendidas no distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio a retalho ou de prestação de serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2026.

28 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro

O contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2026, abrange as relações de trabalho entre trabalhadores e empregadores que no distrito do Porto exerçam as atividades de comércio e serviços abrangidas pela convenção e nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu se dediquem à atividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo no mesmo âmbito de setor de atividade, geográfico e profissional de aplicação, aos empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 7652 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,8 % são mulheres e 42,2 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 2114 TCO (27,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 5538 TCO (72,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 60,2 % são mulheres e 39,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva do âmbito da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 24 de setembro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2026, são estendidas:

a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista e ou à prestação de serviços e ao comércio grossista desde que esta última atividade não seja abrangida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na Associação dos Comerciantes do Porto que prossigam a atividade de reparação e relojoaria e ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção para estas atividades;

c) Na área geográfica da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2026.

28 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro

As alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de transporte aéreo, com ou sem auto-assistência em escala, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não abrangidas por regulamentação coletiva negocial.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 134 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 47 % são mulheres e 53 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 130 TCO (97 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 4 TCO (3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Não obstante, as alterações da convenção não se limitam a atualizar a tabela salarial mínima, mas também um acréscimo de 3 % sobre retribuição base dos trabalhadores que aufiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior à retribuição mensal mínima (valor de ingresso) prevista na tabela salarial, para além da atualização de outras condições de trabalho não pecuniárias. Acresce ainda que, na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 24 de setembro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de transporte aéreo, com ou sem autoassistência em escala, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2026.

28 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo, no mesmo âmbito de setor de atividade, geográfico e profissional de aplicação, às relações de trabalho não abrangidas pela convenção coletiva.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 329 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 49,5 % são mulheres e 50,5 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 118 TCO (35,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 211 TCO (64,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 31,3 % são mulheres e 68,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito

da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 24 de setembro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nos sindicatos representados pela federação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2026.

28 de outubro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator Company, SA cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 285 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência até ao dia 31 de dezembro de 2027, salvo o disposto na presente cláusula, substituindo-se o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019 e que foi alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2022 e n.º 44, de 29 de novembro de 2022.

2- Os valores ora acordados da tabela por escalões salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência até ao dia 31 de dezembro de 2027, sendo revistas após o decurso do prazo de vigência e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo do prazo de vigência previsto nos números anteriores (isto é, dia 31 de dezembro de 2027) e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevigência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- Os valores para as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária ora acordados produzem efeitos nos termos constantes das tabelas por escalões salariais para os técnicos operacionais do presente acordo de empresa sob a forma de anexo II.

CAPÍTULO II

Cláusula 3.ª

Preenchimento dos postos de trabalho

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.ª

Admissões

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2- As admissões serão precedidas de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestadas noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

5- No ato de admissão, a empresa fornece ao trabalhador cópias do presente acordo e regulamentos internos.

Cláusula 5.ª

Período experimental

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contado nos termos da lei, e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.ª

Readmissões

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

2- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.ª

Contratos a termo

A empresa pode celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.ª

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção e de quadros superiores diretamente dependentes da administração ou da direção, bem como funções de secretariado de titular de qualquer desses cargos.

Cláusula 9.ª

Reconversões

1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição base que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 10.ª

Promoções

1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais, que figura como anexo I a este AE.

Cláusula 11.ª

Diminuídos físicos

Os trabalhadores diminuídos físicos não podem ser objeto de tratamento discriminatório negativo na admissão e promoção.

Cláusula 12.ª

Transferências

1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por «local de trabalho» entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências coletivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela resolução do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos, quando o interesse da empresa o exija, esta pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, respeitando as demais disposições legais aplicáveis.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará.

7- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas diretamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efetuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio correspondente a 20 % da retribuição base efetiva e diuturnidades, quando a elas houver direito, durante 24 meses.

8- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 13.ª

Formação profissional

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional, nos termos da lei, sendo considerada infracção disciplinar a ausência não justificada à formação.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de ações de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores e à empresa todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido nas ações de formação que decorram fora do horário de trabalho será pago nas primeiras duas horas com base no salário hora previsto na cláusula 59.ª, a título de subsídio de formação e nas posteriores como trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

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

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

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvimento das suas qualificações;

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

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

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste AE;

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

j) Manter permanentemente atualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;

l) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;

o) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 15.ª

Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
e) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
i) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.
l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa;
m) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
p) Atuar de uma forma geral de acordo com o código de ética em vigor na empresa, desde que devidamente validado.
2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *f)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.ª

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:
a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando haja acordo;
g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

1- A atividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) «AGT» (assembleia geral de trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;

b) «CS» (comissão sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;

c) «CI» (comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) «SS» (secção sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 18.ª

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.ª

Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais (CS) ou comissões intersindicais (CI) têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas *b)* e *c)*, a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 20.ª

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a atividade sindical na empresa, nomeadamente a afixar no interior da mesma 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 unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

4- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.

6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 21.ª

Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - 6 + (*n* - 500) / 200.

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

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.ª

Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 24.ª

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- Cada membro da direção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Cláusula 25.ª

Quotização sindical

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.ª

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito nem os trabalhadores impedir a liberdade de trabalho aos não aderentes.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e meia, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de sete horas e trinta minutos, em termos médios, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 28.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.ª

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Horário fixo» - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário móvel» - Aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;

c) «Horário flexível» - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) «Horário de turnos rotativos» - Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais

horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) «Regime de laboração contínua» - Aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.ª

Turnos

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho as empresas fornecerão a refeição em locais apropriados ou pagarão o respectivo subsídio. Em qualquer das situações, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita têm direito a um intervalo de uma hora, que não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

5- Os trabalhadores de 3 turnos têm direito a dias de licença nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores de turnos com uma antiguidade igual ou superior a 25 anos terão direito a um dia de licença, em cada ano, em consequência da efetiva prestação de trabalho no regime de 3 turnos, o qual será marcado mediante acordo entre trabalhador e a respectiva hierarquia;

b) Os trabalhadores de turnos com uma antiguidade igual ou superior a 30 anos terão direito a dois dias de licença, em cada ano, em consequência da efetiva prestação de trabalho no regime de 3 turnos, o qual será marcado mediante acordo entre trabalhador e a respectiva hierarquia.

Cláusula 31.ª

Laboração contínua

1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 37 horas de trabalho.

2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de maio a setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

2.1- Os restantes dias de férias são gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar;

2.2- Podem ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podem abandonar as instalações respectivas e asseguram o normal funcionamento do serviço.

4- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua recebem o mínimo de onze feriados anuais, sendo pago um feriado em cada mês, exceto no mês de novembro. Os feriados trabalhados que excedam os onze, são pagos no final de cada ano.

5- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem, aos onze dias indicados no número anterior.

6- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

Cláusula 32.ª

Troca de turnos

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efetuadas por iniciativa e no interesse direto dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, por períodos de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

3- As trocas de turno não podem determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efetuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos, recorrendo-se para tanto à *app* do colaborador e demais mecanismos informáticos em vigor no universo NVG.

Cláusula 33.ª

Regime de prevenção

1- A empresa pode instituir um sistema de prevenção, remunerado, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduz-se na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afetem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procede ao registo da anomalia verificada, bem como da atuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 34.ª

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 35.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se igualmente noturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno noturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se noturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

Cláusula 36.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.ª e 38.ª

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

7- As folgas atribuídas por prestação de trabalho suplementar podem ser gozadas por períodos mínimos de 1 hora.

Cláusula 37.ª

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço onze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

2- O trabalhador tem direito ao fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço ou jantar, nas condições previstas na cláusula 67.ª, quando o período normal destas estejam intercalados no período de trabalho suplementar.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

a) Almoço - Das 12h00 às 14h00;

b) Jantar - Das 19h00 às 21h00.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos termos da cláusula 67.ª nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

5- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não disponha do seu transporte habitual.

6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio, nos termos em vigor no Grupo NVG.

Cláusula 38.ª

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2- O trabalho prestado em regime de turnos, em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga, dá direito a descanso compensatório desde que o período de prolongamento seja igual ou superior a quatro horas.

3- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

4- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos termos da cláusula 67.ª, nos casos de prestação de quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar.

5- A empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio, nos termos em vigor no Grupo NVG.

Cláusula 39.ª

Trabalho em tempo parcial

Sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas em contrato individual, os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial têm direito à retribuição base e demais prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho de maior duração praticado na empresa para trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.ª

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, ou haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 41.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços, que prestem serviço nesse dia, podem optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 42.ª

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis.

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

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

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

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

6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início ou termo em dia de descanso semanal do trabalhador.

7- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 43.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas pretendidas.

3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

5- Os dias de férias são marcados em dias completos, mas podem ser gozados em meios-dias, num máximo de quatro meios-dias por ano, por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este e a empresa.

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 44.ª

Acumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 45.ª

Alteração ou interrupção do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.

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

Cláusula 46.ª

Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufrui-los até 30 de abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.

Cláusula 47.ª

Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho nesse ano, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de trabalho.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 48.ª

Violação do direito a férias

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

Cláusula 49.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.ª

Faltas

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

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

Cláusula 51.ª

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

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

b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até 5 dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, de acordo com a lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, socorros a náufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor.

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

Cláusula 52.ª

Participação e justificação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.ª

Consequências das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

d) As previstas na alínea *f)* da cláusula 51.ª

3- Nos casos previstos na alínea *e)* da cláusula 51.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 59.ª

Cláusula 54.ª

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 51.ª, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.ª

2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 59.ª

Cláusula 55.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas 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 em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 56.ª

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.

4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6- A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 57.ª

Retribuição base

As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as definidas na tabela por escalões salariais constantes do anexo II ao presente AE.

Cláusula 58.ª

Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efetuado por meio de transferência bancária até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, expressamente o solicitar.

Cláusula 59.ª

Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, é calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

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

onde *Rm* é o valor da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e da retribuição por isenção de horário de trabalho, quando a eles houver lugar e *n* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 60.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:

a) Regime de dois turnos com folga fixa - 10 % da retribuição base;

b) Regime de dois turnos com folga variável - 15 % da retribuição base;

c) Regime de três turnos sem laboração contínua - 20 % da retribuição base;

d) Regime de três turnos com laboração contínua - 25 % da retribuição base.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho noturno.

3- Estes subsídios são devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal.

Cláusula 61.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

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

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufira retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 62.ª

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 63.ª

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil diurno	1.ª hora	1,50
	Horas subsequentes	1,75
Dia útil noturno	1.ª hora	1,75 *a)*
	Horas subsequentes	2,00 *a)*
Dia de folga/descanso	Diurna	2,25
	Noturna	2,375 *a)*
Dia feriado	Diurna	2,40
	Noturna	2,40 *a)*

a) Inclui sub. trabalho noturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2{,}4$

Sendo:
R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado;
Rh = Retribuição horária;
T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 64.ª

Abono para falhas

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas equivalente a 5 % da remuneração base.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 588,38 € mensais, em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 65.ª

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, calculado nos termos da cláusula 59.ª, que será pago no mês de junho; o subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

3- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 66.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

a) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

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

Cláusula 67.ª

Subsídio de alimentação

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de atividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 9,80 € por cada dia de trabalho prestado, a partir do dia 1 de janeiro de 2026 e de 10,46 €, a partir do dia 1 de janeiro de 2027.

4- Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confiram direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número 3.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta nem ao subsídio respectivo.

6- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro ou mais horas entre as 0h00 e as 8h00.

Cláusula 67.ª-A

Fundo de pensões

A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, um complemento de reforma, nos seguintes termos:

a) A partir de 1 de janeiro de 2027 e relativamente às novas admissões a partir de tal data, a empresa garantirá uma contribuição de 1,5 % do salário pensionável do trabalhador, a título de fundo de pensões, verificando-se uma contribuição de 0,5 % do salário pensionável por parte do trabalhador para esse mesmo efeito.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.ª

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador mediante delegação daquele.

3- A ação disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 69.ª

Infracção, procedimento e prescrição

1- Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

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

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

4- Com excepção do previsto no número 3 desta cláusula o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 70.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 71.ª

Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deve comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, será apresentada cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração, ou em quem ele delegar, deve ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado, devendo proferir decisão no prazo de 30 dias após a conclusão das diligências probatórias;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

5- A decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador e, por cópia ou transcrição, à comissão de trabalhadores ou ao sindicato respectivo.

6- A execução da sanção disciplinar caduca decorridos três meses após a decisão ou decorridos três meses de trabalho, no caso de impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h)* do número 3.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 72.ª

Regime da parentalidade

O regime de proteção da parentalidade é o previsto na lei.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 73.ª

Trabalhadores-estudantes

O regime de proteção do trabalhador-estudante é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.ª

Segurança no trabalho

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 75.ª

Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa atuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das atividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas atividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das atividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as atividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 76.ª

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas atividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 78.ª e 80.ª, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção.

Cláusula 77.ª

Equipamento de proteção

1- A atribuição de equipamento de proteção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objeto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de proteção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de proteção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado

Cláusula 78.ª

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas as CHST, em cada estabelecimento fabril.

2- As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com ação exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3- São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efetivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua atividade, deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de ação profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 79.ª

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras as seguintes atribuições:

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da atividade desenvolvida;

h) Efetuar inspeção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 80.ª

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito nos termos da lei, a elegerem e a ser eleitos RT-SHST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3- A eleição dos RT-SHST será efetuada por todos os trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores ou outro que por lei vier a ser previsto.

4- As funções, atividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 81.ª

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afetados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 82.ª

Funcionamento da atividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta atividade de segurança.

Cláusula 83.ª

Medicina no trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XI

Disposições globais e finais

Cláusula 84.ª

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como integrando o presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas.

Cláusula 85.ª

Convenção globalmente mais favorável

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, os quais, consequentemente, ficam integralmente revogados.

2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respectivo âmbito, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria profissional.

Cláusula 86.ª

Regime transitório

Aos trabalhadores admitidos ao serviço da The Navigator Company, SA anteriormente à data da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016, continuará a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, em que intervieram como outorgantes as estruturas sindicais ora signatárias, e que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra anexo III, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE.

ANEXO I

Regulamento de Carreiras Profissionais de Técnicos Operacionais

1- Objetivo

O Regulamento de Carreiras Profissionais dos Técnicos Operacionais tem como principal objetivo orientar e potenciar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no curto e médio prazo, alinhando as expetativas de evolução individuais com as oportunidades e necessidades da NVG.

Pretende-se desta forma implementar um instrumento fundamental na gestão de recursos humanos, integrado numa política global de valorização e motivação das pessoas, melhoria contínua do desempenho individual e organizacional e desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

O presente regulamento define os princípios e regras de funcionamento, como suporte à sua eficaz comunicação, implementação e gestão operacional.

Este Regulamento de Carreiras aplica-se aos técnicos operacionais da NVG, à exceção dos operadores da produção do *tissue* (máquina de papel, transformação, armazém e expedição, etc...), qualidade *tissue* e *customer service tissue*.

2- Princípios

A NVG tem os seguintes princípios orientadores da gestão de pessoas:

– Responsabilidade - A companhia é responsável perante os seus trabalhadores;
– Respeito - Respeita a sua dignidade e reconhece o seu mérito;
– Segurança - Garante a sua segurança e o seu bem-estar no local de trabalho;
– Iniciativa - Espera, como contrapartida, profissionalismo e iniciativa.

O modelo de desenvolvimento dos percursos profissionais, para além de se sustentar nos princípios acima enunciados, incorporou também os seguintes:

– Reconhecimento do mérito e potencial dos trabalhadores;
– Igualdade de oportunidades, incentivando o desenvolvimento profissional;
– Valorização dos trabalhadores, através da formação profissional e do *feedback* sobre o respetivo desempenho individual;
– Promoção do desenvolvimento de competências, facilitando a incorporação de novos conhecimentos e novas práticas de trabalho, incentivando a polivalência funcional como fator de sustentabilidade e satisfação do trabalhador.

3- Premissas

O modelo de desenvolvimento dos percursos profissionais assenta nas seguintes premissas:

Ser justo	A evolução nos percursos profissionais obedece a critérios, a requisitos e a um processo cuja monitorização, controlo e acompanhamento é assegurado pelas seguintes partes: Chefia direta, diretor, recursos humanos e comissão executiva. As partes envolvidas asseguram que os direitos e a igualdade de oportunidades na progressão e promoção profissional são cumpridos.
Ser transparente	Os critérios e os requisitos de promoção e progressão profissional são objetivos e claros para todos.
Estar alinhado com as necessidades atuais e futuras do negócio	As expetativas de evolução na carreira profissional, por parte do trabalhador, estão dependentes das necessidades e oportunidades do negócio, em coerência com os resultados atuais e com as perspetivas de futuro.
Apoiar as decisões de desenvolvimento profissional no médio e longo prazo	A evolução nos percursos profissionais é simultaneamente uma responsabilidade individual e organizacional. O trabalhador tem de conhecer os percursos profissionais e saber como se posicionar para evoluir profissionalmente. A organização necessita de trabalhadores com conhecimentos e competências específicos e deve proporcionar as condições para que o mesmo as possa adquirir.

4- Âmbito de aplicação

O Regulamento de Carreiras Profissionais dos técnicos operacionais considera as seguintes áreas nas suas diferentes vertentes, dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

Área industrial

• Produção
– Preparação de madeiras;
– Produção de pasta;
– Recuperação e energia;
– Produção de papel (máquinas e bobinas);
– Transformação;
– Armazém e expedição.
• Manutenção
• Laboratório

Área comercial e corporativa;

Área corporativa industrial.

– Projetos;
– *Facility management*;
– Segurança;
– Compras;
– Gestão de *stocks*;
– Armazém.

5- Intervenientes e responsabilidades

O Regulamento de Carreiras Profissionais dos técnicos operacionais insere-se no processo de gestão de percursos profissionais da companhia e tem como intervenientes as seguintes partes:

– Trabalhador;
– Chefia direta;
– Direções;
– Recursos humanos/Gestão de talento;
– Comissão executiva.

Papel de cada interveniente:

Trabalhador	Estabelece os seus objetivos/metas individuais no que concerne à sua evolução profissional na companhia e deve ser conhecedor dos critérios e requisitos exigidos para evoluir na carreira, e das possibilidades a médio e longo prazo, devendo de comunicar e dialogar com a sua chefia direta sobre as suas motivações e aspirações profissionais, no momento da entrevista da avaliação de desempenho.
Chefia direta	Acompanha de forma contínua o desempenho do trabalhador, o seu potencial de crescimento, as suas expetativas e motivações e analisa com ele a viabilidade das suas aspirações, considerando os requisitos exigidos. Apoia o trabalhador na definição e concretização do seu plano de desenvolvimento.
Direções	Identifica oportunidades e necessidades de conhecimentos e competências técnicas organizacionais, no curto, médio e longo prazo, tendo em conta as perspetivas e projeções de evolução do negócio. Analisa as propostas de progressão e promoção na carreira, apresentadas pelas chefias diretas, e seleciona aquelas que devem ser submetidas à aprovação da comissão executiva, conciliando interesses organizacionais e individuais.
Recursos humanos	Garante a recolha, registo e tratamento das evoluções dos percursos profissionais e prepara, de acordo com as regras definidas, os elementos para análise das direções que levarão às propostas de evolução por progressão e promoção Verifica se as propostas finais a submeter à comissão executiva cumprem os critérios e os requisitos definidos no modelo de desenvolvimento das carreiras. Monitoriza, controla e acompanha o posicionamento de todos os trabalhadores nos níveis de carreira e garante a correta aplicação do modelo e dos montantes anualmente definidos pela comissão executiva para evoluções profissionais. Garante a preparação, planeamento e execução das ações de formação para a preparação das novas valências/especialidades/níveis de proficiência.
Comissão executiva	Define, anualmente, os valores disponíveis para efeitos de evolução nas carreiras e aprova as propostas de evolução apresentadas. A dotação financeira anual, para este efeito, será o maior dos seguintes valores: - 0,20 % do EBITDA consolidado da NVG no ano anterior; - 1 % da massa salarial dos técnicos operacionais no ano anterior.

6- Definição de conceitos

Percurso profissional	Percurso estruturado de evolução profissional que um trabalhador pode percorrer em áreas funcionais da companhia, e que obedece a um conjunto de requisitos pré-definidos.
Categoria profissional	Conjunto de funções semelhantes, exercidas com caráter de permanência e predominância e que exigem qualificação e conhecimentos específicos.
Função	Conjunto de postos de trabalho que tem um núcleo comum de atividades e de requisitos, associados à operação dos processos de uma área funcional.
Posto de trabalho	Conjunto de responsabilidades, tarefas e deveres que, no quadro de certas condições de trabalho, constituem a atividade regular de um indivíduo.
Progressão	Evolução dentro do mesmo nível de percurso profissional, seguindo requisitos específicos - Evolução horizontal. Passagem dentro do mesmo nível de enquadramento para outro escalão salarial, com o consequente acréscimo remuneratório.
Promoção	Evolução entre níveis de percurso profissional, obedecendo a requisitos específicos - Evolução vertical. Passagem para o nível de enquadramento superior e respetivo escalão salarial com valor imediatamente superior em relação ao atual, com o consequente acréscimo remuneratório.
Requisitos	Condição indispensável ou exigência.
Nível salarial	Grupo de remunerações atribuído aos diferentes níveis dos percursos profissionais, constituídos por escalões com valores discretos de remuneração.

7- Modelo de percursos profissionais

A conceção do modelo de percursos profissionais assenta nas caraterísticas do trabalho operacional.

A produção está estruturada em processos de fluxo contínuo, integrando instalações, equipamentos, máquinas, sistemas de controlo automatizado e diferentes gerações de tecnologias. Operar nestes ambientes requer conhecimentos que envolvem três dimensões: o conhecimento tecnológico - conhecimento sobre como funciona e sobre os processos e métodos; - as técnicas - a aplicação desse conhecimento aos processos produtivos e - a experiência - a aplicação das técnicas ao longo do tempo. Por isto mesmo, a evolução na carreira profissional tem de, obrigatoriamente, contemplar:

– A aquisição de múltiplos e diversificados conhecimentos técnicos e operacionais;

– A evidência da aplicação desses mesmos conhecimentos, traduzida em competências técnicas e comportamentais;

– A experiência diversificada, a aprendizagem e a maturidade profissional, adquiridas em contextos e ambientes de trabalho exigentes e que envolvem situações processuais atípicas;

– A crescente polivalência e flexibilidade operativa.

Face a este enquadramento, o modelo de percursos profissionais visa:

– Proporcionar o crescimento e desenvolvimento profissional do trabalhador, de acordo com os seus conhecimentos técnicos, competências, mérito, potencial, motivações e aspirações de evolução profissional;

– Permitir ao trabalhador estabelecer objetivos mais realistas sobre o seu futuro profissional, orientando e alinhando as suas expetativas de carreira no quadro das necessidades e oportunidades organizacionais.

O modelo caracteriza-se por incorporar diferentes níveis, aos quais correspondem diferentes graus de complexidade do trabalho.

É a complexidade, enquanto conceito aglutinador dos conhecimentos (profundidade e extensão), competências técnicas, competências sócio comportamentais e maturidade profissional requeridos para o desempenho eficaz de determinada valência/especialidade/proficiência, que define o posicionamento nos diferentes níveis dos percursos profissionais e salariais.

7.1- Descrição dos níveis de complexidade

Os níveis de complexidade são aplicados a todas as áreas com exceção da manutenção, projetos, *facility management* e segurança.

Nível	Descrição do tipo de trabalho envolvido
A	Estas valências são as classificadas como de menor complexidade dado que o exercício das atividades nelas integradas requer conhecimentos técnicos básicos. O trabalhador, após um período de formação de acolhimento e de formação específica na valência, deve adquirir as competências essenciais para a execução do trabalho que lhe é solicitado.
B	Estas valências possuem alguma complexidade e para o pleno exercício do trabalho nelas contido são requeridos conhecimentos técnicos específicos, experiência e novas competências técnicas. O trabalho incluído neste nível de complexidade exige, da parte de quem o executa, uma nova aquisição de conhecimentos e competências técnicas.
C	Estas valências são aquelas cujo grau de complexidade das atividades que as integram requerem, da parte de quem os exerce, mais conhecimentos e competências técnicas e experiência acumulada efetiva na área funcional/processual.
D	Estas valências são aquelas cujo grau de complexidade das atividades que as integram requerem, da parte de quem os exerce, mais conhecimentos e competências técnicas, experiência acumulada efetiva na área funcional/processual e maturidade profissional. A maturidade profissional decorre da vivência da multiplicidade de contextos e situações de trabalho e da integração crescente de conhecimento aplicado, condições básicas da polivalência.
E	Estas valências são as de maior complexidade e consequente grau de dificuldade, requerem um elevado domínio do processo de trabalho, pelo que, por princípio, se exige a experiência em valências de complexidade inferior e/ou experiência em valências de idêntica complexidade. É o exercício efetivo em diferentes valências e a evidência/demonstração de conhecimentos e competências técnicas a eles associados que possibilita o pleno desempenho numa área funcional.

No caso do laboratório os níveis de complexidade são os seguintes:

Nível	Descrição do tipo de trabalho envolvido
A	Estas especialidades são as classificadas como de menor complexidade dado que o exercício das atividades nelas integradas requer conhecimentos técnicos básicos. O trabalhador, após um período de formação de acolhimento e de formação específica na especialidade, deve adquirir as competências essenciais para a execução do trabalho que lhe é solicitado.
B	Estas especialidades possuem alguma complexidade e para o pleno exercício do trabalho nelas contido são requeridos conhecimentos técnicos específicos, experiência e novas competências técnicas. O trabalho incluído neste nível de complexidade exige, da parte de quem o executa, uma nova aquisição de conhecimentos e competências técnicas.
C	Estas especialidades são aquelas cujo grau de complexidade das atividades que as integram requerem, da parte de quem os exerce, mais conhecimentos e competências técnicas, experiência acumulada efetiva na área funcional/processual e maturidade profissional. A maturidade profissional decorre da vivência da multiplicidade de contextos e situações de trabalho e da integração crescente de conhecimento aplicado, condições básicas da polivalência.
D	Estas especialidades são as de maior complexidade e consequente grau de dificuldade, requerem um elevado domínio do processo de trabalho, pelo que, por princípio, se exige a experiência em especialidades de complexidade inferior e/ou experiência em especialidades de idêntica complexidade. É o exercício efetivo em diferentes especialidades e a evidência/demonstração de conhecimentos e competências técnicas a eles associados que possibilita o pleno desempenho numa área funcional.

7.2- Descrição dos níveis de proficiência

O conceito de níveis de proficiência aplica-se às áreas de manutenção, laboratório, projetos, *facility management* e segurança.

A descrição dos níveis de proficiências é apresentada no Manual de Percursos Profissionais, para cada uma das especialidades, conforme anexo.

8- Critérios de admissão

Os critérios de admissão para os técnicos operacionais são os seguintes:

– Idade mínima legal;
– Nível de qualificação 3 - 12.º ano de escolaridade ou equivalente
– Conhecimentos básicos de inglês, falado e escrito (demonstrados por teste de avaliação);
– Aptidão física para o desempenho do posto de trabalho/função, comprovada através de exame médico;
– Aprovação em processo de recrutamento e seleção.

9- Critérios de evolução profissional

Os critérios estabelecidos para evoluir profissionalmente são os que a seguir se discriminam:

– Experiência profissional, medido em número mínimo de anos na função;
– Avaliação de desempenho individual (onde estão integradas as competências comportamentais requeridas para um desempenho eficaz);
– Aquisição de conhecimentos e de competências técnicas, em processo de formação em sala e prática em contexto de trabalho (*on the job)*.

Estes aplicam-se de modo diferenciado para a progressão e promoção nas carreiras.

Critérios de evolução	Parâmetros de avaliação	Progressão na carreira	Promoção na carreira
Experiência profissional	Tempo mínimo de permanência num nível do percurso profissional. A permanência num nível do percurso profissional possibilita a vivência de uma multiplicidade de contextos e situações - Problema, facilitadora da aquisição de novos conhecimentos e competências.		✓
Avaliação de desempenho individual	Resultados obtidos na avaliação de desempenho individual, de modo consistente.	✓	✓
Aquisição de conhecimentos e de competências técnicas	Avaliação de conhecimentos. A elegibilidade para a promoção requer a demonstração de conhecimentos e de competências exigidos em diferentes postos de trabalho ou em diferentes áreas de especialidade.		✓

9.1- Experiência profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção/progressão será condicionada pela experiência profissional, definida no Regulamento de Carreiras Profissionais, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional relevante em cada nível e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Para efeitos de aplicação do mecanismo de anti-estagnação, considerar-se-á que, ao 4.º ano sem promoção/progressão, nesse ano, o trabalhador passará para o escalão seguinte do nível de enquadramento onde está inserido (evolução horizontal).

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	-
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3
A1	3

9.2- Desempenho profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção de nível e progressão será condicionada pelo desempenho demonstrado, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho anual.

A gestão de progressões e promoções será baseada na avaliação de desempenho individual, de acordo com o sistema de gestão de desempenho em vigor para técnicos operacionais.

Neste sentido, considera-se como desempenho mínimo as seguintes avaliações:

<table>
<tr><td>Promoção</td><td>Média das avaliações de desempenho (AD) dos dois últimos anos, de acordo com o nível de enquadramento
Avaliações de desempenho positiva dos dois últimos anos (≥ 2 na escala de 1 a 3 ou ≥ 2,5 na escala de 1 a 4)
<table>
<tr><th rowspan="2">Tempo mínimo de permanência</th><th rowspan="2">Nível de enquadramento</th><th colspan="2">Média das duas últimas avaliações de desempenho*</th></tr>
<tr><th>Escala AD 1 a 4</th><th>Escala AD 1 a 3</th></tr>
<tr><td></td><td>C2</td><td>2,94</td><td>2,29</td></tr>
<tr><td>5</td><td>C1</td><td>2,88</td><td>2,25</td></tr>
<tr><td>4</td><td>B2</td><td>2,79</td><td>2,19</td></tr>
<tr><td>4</td><td>B1</td><td>2,79</td><td>2,19</td></tr>
<tr><td>3</td><td>A2</td><td>2,69</td><td>2,13</td></tr>
<tr><td>3</td><td>A1</td><td></td><td></td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Progressão</td><td>Avaliações de desempenho positivas dos dois últimos anos (≥ 2 na escala de 1 a 3 ou ≥ 2,5 na escala de 1 a 4)</td></tr>
</table>

9.3- Aquisição de conhecimentos e de competências técnicas

O Regulamento de Carreiras Profissionais visa fomentar a aprendizagem contínua dos trabalhadores, promovendo a aquisição permanente de conhecimentos. Assim, a evolução profissional deverá ter em conta a necessidade de aquisição de conhecimentos múltiplos, assumindo a polivalência como um fator relevante no enriquecimento de competências profissionais e, consequentemente, com impacto no desempenho atual e desempenhos futuros do trabalhador.

Pretende-se, desta forma, alinhar a evolução profissional com o potencial demonstrado, desenvolvendo, de forma adequada, planos de formação que permitam aos trabalhadores adquirir novas competências e conhecimentos, necessários para o desempenho de funções mais complexas.

Neste sentido, para o percurso profissional dentro de cada área, foram definidos domínios de postos de trabalho ou valências, nos quais o trabalhador vai adquirindo conhecimentos e/ou experiência e, consequentemente, ganhando requisitos que o tornam elegível para futuras promoções.

A elegibilidade do trabalhador para promoção assumirá, como requisito mínimo, conhecimentos e experiências em valências, especialidades ou funções, específicos para cada nível funcional. Estes requisitos estão definidos, por área, no Manual de Percursos Profissionais, em anexo deste regulamento.

O topo do percurso profissional em cada um das áreas (C1 ou C2) pressupõe, não só, o domínio de conhecimentos e polivalência, como igualmente capacidade de coordenação de equipas e trabalhos, para além de adequada experiência profissional.

10- Processo de mobilidade interna e equivalência de carreiras

O trabalhador que transita para uma nova área, mantém-se no mesmo nível ou ascende a um nível superior, se entretanto tiver adquirido os conhecimentos e as competências requeridas para o nível de destino do novo percurso profissional.

No regime de transição serão feitas equivalências, entre as atuais valências/especialidades que o trabalhador detém atualmente, para as valências/especialidades deste novo plano de carreiras. A atribuição futura de valências/especialidades será feita após o fecho do processo formativo, com a avaliação de Apto, ou através da validação dos critérios necessários, em *check list* para o efeito.

11- Processo de aquisição e avaliação de conhecimentos técnicos

A aquisição e a avaliação de conhecimentos técnicos são proporcionadas ao trabalhador, após identificação e sugestão da chefia direta, que comunica à respetiva direção. A identificação dos trabalhadores é da respon-

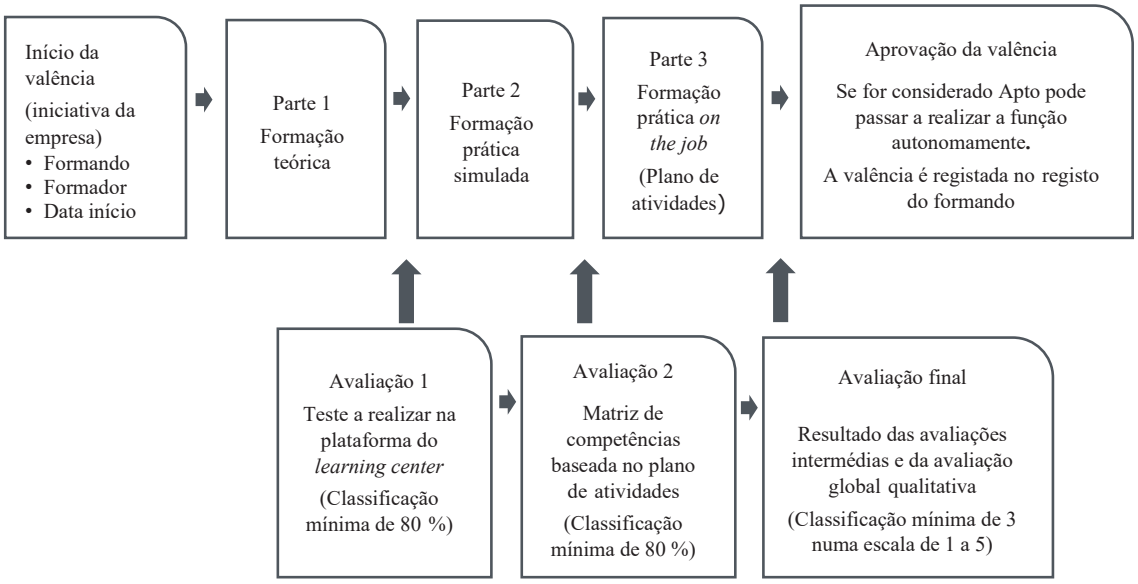
sabilidade das chefias diretas, e tem por base o potencial de evolução do trabalhador (tendo como referência a avaliação obtida em competências específicas da avaliação do desempenho individual), as motivações e aspirações do trabalhador, os resultados obtidos na avaliação de conhecimentos precedentes, quando aplicável, as necessidades das áreas e a disponibilidade para a realização da formação.

Qualquer trabalhador poderá auto propor-se para a realização de uma valência ou especialidade. Poderá dar esse *feedback* à sua chefia e colocar essa informação no seu projeto profissional no formulário da nova avaliação de desempenho. Após 4 anos sem aquisição de novos conhecimentos o trabalhador pode recorrer à comissão de acompanhamento.

Para as necessidades identificadas, a direção tem a responsabilidade de informar o *learning center*, para dar início ao processo de formação e criar as condições para que o trabalhador possa frequentar o programa de formação dentro dos *timings* definidos. Sempre que seja possível antecipar estas necessidades, as mesmas devem estar refletidas no plano de formação anual.

Para dar resposta às exigências da acreditação da formação da NVG, os programas de formação incluem processos de avaliação em três fases:

– Teórica - com avaliação final no *learning center*;
– Prática simulada, através de uma avaliação qualitativa numa matriz de competências, avaliada pelo formador;
– Prática *on the job,* através de uma avaliação final que valida a qualificação para a valência ou especialidade.



No Manual de Percursos Profissionais, em cada uma das áreas, são apresentados os tempos de formação, associados a cada valência ou especialidade, incluindo laboratórios e manutenção, à exceção das áreas dos projetos, *facility management* e segurança. Nestas áreas os planos de formação serão os adequados para permitir ao trabalhador a classificação mínima nos citérios de aquisição de uma nova proficiência.

Para além dos tempos da formação teórica (T), da formação prática simulada (PS) e da formação prática no posto de trabalho (PPT), são também apresentados os tempos limite de formação, que compreende as datas de início e de fim.

As exceções na contabilização dos tempos limite de formação são:

– Ausências do formando: Férias, ausências prolongadas, etc;
– Ausências do formador: Caso não seja possível substituir por outro formador;
– Avaliações da formação abaixo dos níveis de aproveitamento requeridos;
– Motivos imprevistos e de força maior.

Após atingido o limite temporal máximo definido e expurgadas as exceções referidas anteriormente, será feito um plano de recuperação que poderá integrar períodos de formação a decorrer em período extralaboral, até 2 horas por dia, pagas em singelo.

Aquisição de novas valências/especialidades/proficiências

– Serão adquiridas cumprindo a metodologia proposta - Programas de formação e avaliação (teórica e prática); ou

– Caso o trabalhador demonstre conhecimentos ou experiência anterior relevante, será efetuada uma análise curricular, pelo formador, que proporá à direção respetiva, a possibilidade do trabalhador ser dispensado na totalidade ou em parte da componente de formação teórica e/ou prática em contexto de trabalho, e ser submetido, diretamente, às avaliações (teórica e prática), como forma de comprovar essas competências.

Novas admissões

– Nos casos de novos trabalhadores que possuam experiência anterior comprovada, será efetuada uma análise curricular pela direção respetiva, avaliando a possibilidade de serem dispensados de realizar a totalidade ou parte do programa de formação definido, e serem submetidos, diretamente, às avaliações (teórica e prática), como forma de comprovar essas competências.

– Nos casos de trabalhadores que provenham de cursos técnico-profissionais ou do *learning center*, será feita a análise dos programas efetuados, os quais poderão ser considerados suficientes para dar equivalência a algumas componentes formativas teóricas ou práticas das valências/especialidades/proficiências, cumprindo o restante programa de acordo com o percurso formativo definido.

1.2- Processo de atribuição de progressões e promoções

Este processo executa-se em 5 fases, a saber:

Fase 1 - Definição do montante a atribuir para as evoluções profissionais	É a comissão executiva que decide e atribui um montante para ser aplicado na evolução dos percursos profissionais dos técnicos operacionais, conforme supra referido no ponto 5.
Fase 2 - Identificação dos trabalhadores elegíveis	É da responsabilidade dos recursos humanos identificar os trabalhadores que reúnem as condições para serem elegíveis e enviar a cada uma das direções.
Fase 3 - Propostas de progressão	Cabe à direção, de acordo com as necessidades organizacionais e os montantes disponíveis para o efeito, decidir e propor aos recursos humanos a lista com os trabalhadores seleccionados.
Fase 4 - Validação das propostas	Os recursos humanos verificam se os trabalhadores selecionados cumprem todos os requisitos e ratifica/valida as propostas a submeter à comissão executiva.
Fase 5 - Aprovação das propostas	A comissão executiva aprova ou não as propostas. Caso a verba disponível para as evoluções profissionais seja insuficiente para as propostas submetidas, a CE definirá um critério objetivo para as promoções do respetivo período. Os trabalhadores que tiverem condições e não forem promovidos ficarão elegíveis com prioridade no período seguinte.

1.3- Comissão paritária de acompanhamento

É criada uma comissão paritária de acompanhamento transversal para apreciar situações reportadas que revelem dúvidas ou desvios na aplicação deste regulamento.

Essas situações, devidamente justificadas, devem ser dirigidas ao diretor de recursos humanos, ao diretor da área e às comissões de trabalhadores do complexo industrial a que se reporta a reclamação (quando aplicável).

Esta comissão é composta por 4 elementos da NVG e 4 elementos dos representantes dos trabalhadores de cada complexo industrial, incluindo um máximo de 6 assessores, por reunião.

A mesma reúne periodicamente, de 3 em 3 meses, caso existam reclamações para analisar.

Qualquer um dos elementos poderá ser substituído por um trabalhador dos quadros da empresa, para dar assessoria, sempre que os temas o justifiquem.

ANEXO 1

Manual de percursos profissionais

Técnicos operacionais

– Percursos industriais
– Percursos comerciais e corporativos
– Percursos corporativos industrial

14- Manual de percursos profissionais industriais

14.1- Produção

14.1.1- Valências e níveis de complexidade por áreas

– Preparação de madeiras;
– Produção de pasta;
– Recuperação e energia;
– Produção de papel (máquinas e bobinas);
– Transformação;
– Armazém e expedição.

Área	Valências	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Preparação de madeiras	P1. Operação das linhas de preparação de madeiras - 1.º operador				●	
	P2. Receção de madeiras e químicos - 1.º operador				●	
	P3. Operação das linhas de preparação de madeiras - 2.º operador			●		
	P4. Receção de madeiras e químicos - 2.º operador			●		
	P5. Movimentação de madeiras - Móveis rolaria			●		
	P6. Movimentação de madeiras - Pá frontal		●			
	P7. Movimentação de madeiras - Fixas, semi-fixas e locotrator		●			
	P8. Crivagem e armazenagem de aparas		●			
	P9. Receção biomassa		●			
	P10. Movimentação de madeiras - Outras máquinas	●				
	P11. Afiação de navalhas	●				
	P12. Operação de recuperação de casca	●				

Área	Valências	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Produção de pasta	P13. Operação dos digestores e lavagem - 1.º operador					●
	P14. Operação da máquina de pasta - Fábrica não integrada					●
	P15. Operação do branqueamento - 1.º operador					●
	P16. Preparação de produtos químicos pasta				●	
	P17. Operação da máquina de pasta - Fábrica integrada*				●	
	P18. Operação da crivagem - 1.º operador			●		
	P19. Operação da deslinhificação por oxigénio			●		
	P20. Operação dos digestores e lavagem - 2.º operador			●		
	P21. Operação da máquina de pasta - 2.º operador zona húmida			●		
	P22. Depuração e transferência de pasta		●			
	P23. Operação do branqueamento - 2.º operador		●			
	P24. Operação da máquina de pasta - 2.º operador secador		●			
	P25. Operação das linhas de acabamento		●			
	P26. Operação da crivagem - 2.º operador	●				
	P27. Descarga de produtos químicos pasta	●				

* Considera-se uma fábrica integrada acima de 80 % de integração.

Área	Valências	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Recuperação & energia	P28. Operação da caldeira recuperação e evaporação - 1.º operador					●
	P29. Operação das turbinas e rede distribuição - 1.º operador					●
	P30. Operação dos fornos e caustificação - 1.º operador				●	
	P31. Operação da central térmica de biomassa				●	
	P32. Operação da caldeira biomassa - 1.º operador				●	
	P33. Operação das caldeiras de potência				●	
	P34. Operação da central de cogeração a GN				●	
	P35. Operação da caldeira recuperação e evaporação - 2.º operador				●	
	P36. Operação das turbinas e rede distribuição - 2.º operador			●		
	P37. Operação tratamento efluentes		●			
	P38. Operação tratamento águas (desmineralização)		●			
	P39. Operação dos fornos e caustificação - 2.º operador		●			
	P40. Operação da caldeira biomassa - 2.º operador		●			
	P41. Operação do sistema de abastecimento de água e utilidades		●			
	P42. Descarga de produtos químicos	●				

Área	Valências	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Produção de papel	P43. Operação da zona húmida das máquinas de papel					●
	P44. Operação de bobinadoras - 1.º operador**					●
	P45. Operação da zona seca das máquinas de papel				●	
	P46. Operação da preparação de pastas				●	
	P47. Operação de bobinadoras - 2.º operador				●	
	P48. Operação de aditivos químicos			●		
	P49. Operação da calandra/enrolador das máquinas de papel			●		
	P50. Operação de rebobinadoras			●		
	P51. Operação de embaladoras			●		
	P52. Operação de corte e preparação de mandris - 1.º operador			●		
	P53. Operação da desintegração de pastas		●			
	P54. Operação de corte e preparação de mandris - 2.º operador		●			
	P55. Auxiliar da área de bobinagem e rebobinagem	●				
	P56. Operação de guilhotinas e cortadores de testes	●				
	P57. Operação de desenrolador de mandris	●				

** Corresponde às funções antigas de coordenador de área de bobines.

Área	Valências	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Transformação	P58. operação de cortadoras de *cut-size* - 1.º operador (CL)				●	
	P59. Operação de cortadoras de formatos especiais - 1.º operador (CS)				●	
	P60. Operação de cortadoras de folio - 1.º operador (FL)				●	
	P61. Operação de cortadoras de *cut-size* - 2.º operador (CL)			●		
	P62. Operação de cortadoras de formatos especiais - 2.º operador (CS)			●		
	P63. Operação de emabalagem de paletes (PW)			●		
	P64. Operação de enresmadoras folio (RW)			●		
	P65. Armazéns automáticos			●		
	P66. Operação de cortadoras de folio - 2.º operador (FL)		●			
	P67. Operação de guilhotinas		●			
	P68. Operação de *backstand* folio (FL)		●			
	P69. Movimentação de papel (*hold area*)	●				
	P70. Operação de *backstand* (CL e/ou CS)	●				

Área	Valências	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Armazém e expedição	P71. Operação de despacho de papel e/ou pasta				●	
	P72. Fiel de armazém de embalagem ou pasta				●	
	P73. Operação de porta contentores			●		
	P74. Operação de expedição de pasta e/ou papel			●		
	P75. Operação de movimentação e carregamento de pasta ou papel		●			
	P76. Abastecimento de embalagem às linhas e devoluções		●			
	P77. Preparação de paletes	●				
	P78. Receção e descarga de embalagem	●				

14.1.2- Carga horária da formação

Área	Valência	Programa de formação (h)				Limite temporal da formação (h)
		T	PS	PPT	Total	
Preparação de madeiras	P1. Operação das linhas de preparação de madeiras - 1.º operador	32	120	320	472	1.416
	P2. Receção de madeiras e químicos - 1.º operador	32	120	320	472	1.416
	P3. Operação das linhas de preparação de madeiras - 2.º operador	24	80	240	344	1.032
	P4. Receção de madeiras e químicos - 2.º operador	24	80	180	284	852
	P5. Movimentação de madeiras - Móveis rolaria	16	80	240	336	1.008
	P6. Movimentação de madeiras - Pá frontal	16	56	200	272	816
	P7. Movimentação de madeiras - Fixas, semi-fixas e locotrator	16	120	200	336	1.008
	P8. Crivagem e armazenagem de aparas	16	32	152	200	600
	P9. Receção biomassa	16	36	120	172	516
	P10. Movimentação de madeiras - Outras máquinas	16	58	82	156	468
	P11. Afiação de navalhas	16	8	16	40	120
	P12. Operação de recuperação de casca	16	32	152	200	600
Produção de pasta	P13. Operação dos digestores e lavagem - 1.º operador	38	288	574	900	2.700
	P14. Operação da máquina de pasta - Fábrica não integrada	38	288	574	900	2.700
	P15. Operação do branqueamento - 1.º operador	38	288	574	900	2.700
	P16. Preparação de produtos químicos pasta	38	272	464	774	2.322
	P17. Operação da máquina de pasta - Fábrica integrada	38	272	464	774	2.322
	P18. Operação da crivagem - 1.º operador	38	154	308	500	1.500
	P19. Operação da deslinhificação por oxigénio	38	154	308	500	1.500
	P20. Operação dos digestores e lavagem - 2.º operador	38	154	308	500	1.500
	P21. Operação da máquina de pasta - 2.º operador zona húmida	38	154	308	500	1.500
	P22. Depuração e transferência de pasta	24	112	224	360	1.080
	P23. Operação do branqueamento - 2.º operador	24	112	224	360	1.080
	P24. Operação da máquina de pasta - 2.º operador secador	24	112	224	360	1.080
	P25. Operação das linhas de acabamento	24	112	224	360	1.080
	P26. Operação da crivagem - 2.º operador	16	88	176	280	840
	P27. Descarga de produtos químicos pasta	16	88	176	280	840

Recuperação e energia	P28. Operação da caldeira recuperação e evaporação - 1.º operador	38	320	640	998	2.994
	P29. Operação das turbinas e rede distribuição - 1.º operador	38	240	480	758	2.274
	P30. Operação dos fornos e caustificação - 1.º operador	22	120	240	382	1.146
	P31. Operação da central térmica de biomassa	38	160	320	518	1.554
	P32. Operação da caldeira biomassa - 1.º operador	22	160	320	502	1.506
	P33. Operação das caldeiras de potência	16	160	320	496	1.488
	P34. Operação da central de cogeração a GN	22	160	320	502	1.506
	P35. Operação da caldeira recuperação e evaporação - 2.º operador	38	240	480	758	2.274
	P36. Operação das turbinas e rede distribuição - 2.º operador	22	120	240	382	1.146
	P37. Operação tratamento efluentes	22	120	160	302	906
	P38. Operação tratamento águas (desmineralização)	22	80	160	262	786
	P39. Operação dos fornos e caustificação - 2.º operador	16	80	160	256	768
	P40. Operação da caldeira biomassa - 2.º operador	16	80	160	256	768
	P41. Operação do sistema de abastecimento de água e utilidades	22	80	160	262	786
	P42. Descarga de produtos químicos	16	80	160	256	768

Área	Valência	Programa de formação (h)				Limite temporal da formação (h)
		T	PS	PPT	Total	
Produção de papel	P43. operação da zona húmida das máquinas de papel	16	120	440	576	1.728
	P44. Operação de bobinadoras - 1.º operador	8	80	440	528	1.584
	P45. Operação da zona seca das máquinas de papel	16	120	340	476	1.428
	P46. Operação da preparação de pastas	16	96	300	412	1.236
	P47. Operação de bobinadoras - 2.º operador	16	80	300	396	1.188
	P48. Operação de aditivos químicos	8	96	160	264	792
	P49. Operação da calandra/enrolador das máquinas de papel	8	80	160	248	744
	P50. Operação de rebobinadoras	8	40	176	224	672
	P51. Operação de embaladoras	16	80	160	256	768
	P52. Operação de corte e preparação de mandris - 1.º operador	8	44	172	224	672
	P53. Operação da desintegração de pastas	4	56	120	180	540
	P54. Operação de corte e preparação de mandris - 2.º operador	8	72	120	200	600
	P55. Auxiliar da área de bobinagem e rebobinagem	8	40	80	128	384
	P56. Operação de guilhotinas e cortadores de testes	8	16	64	88	264
	P57. Operação de desenrolador de mandris	8	12	44	64	192

Transformação	P58. Operação de cortadoras de *cut-size* - 1.º operador (CL)	24	120	296	440	1.320
	P59. Operação de cortadoras de formatos especiais - 1.º operador (CS)	24	120	296	440	1.320
	P60. Operação de cortadoras de folio - 1.º operador (FL)	24	120	296	440	1.320
	P61. Operação de cortadoras de *cut-size* - 2.º operador (CL)	16	40	272	328	984
	P62. Operação de cortadoras de formatos especiais - 2.º operador (CS)	16	40	272	328	984
	P63. operação de emabalagem de paletes (PW)	16	40	256	312	936
	P64. operação de enresmadoras folio (RW)	16	40	240	296	888
	P65. armazéns automáticos	20	12	240	272	816
	P66. operação de cortadoras de folio - 2.º operador (FL)	8	24	184	216	648
	P67. Operação de guilhotinas	8	24	152	184	552
	P68. Operação de *backstand* folio (FL)	8	24	168	200	600
	P69. Movimentação de papel (*hold area*)	8	8	48	64	192
	P70. Operação de *backstand* (CL e/ou CS)	8	24	64	96	288
Armazém e Expedição	P71. Operação de despacho de papel e pasta	24	80	292	396	1.188
	P72. Fiel de armazém de embalagem ou pasta	24	80	292	396	1.188
	P73. Operação de porta contentores	16	40	240	296	888
	P74. Operação de expedição de pasta ou papel	8	40	240	288	864
	P75. Operação de movimentação e carregamento de pasta ou papel	20	20	160	200	600
	P76. Abastecimento de embalagem às linhas e devoluções	24	40	120	184	552
	P77. Preparação de paletes	4	6	78	88	264
	P78. Receção e descarga de embalagem	16	24	80	120	360

14.1.3- Critérios de evolução por área e por níveis de complexidade

Níveis salariais	Preparação de madeiras	Produção de pasta	Recuperação e energia	Produção de papel	Transformação	Armazém e expedição
C2		2E + 1D	2E + 1D	1E + 2D + 1C Para trabalhadores que entraram diretamente na máquina de papel 1E+3D Para trabalhadores que entraram na área de bobines e admissões posteriores à data de entrada em vigor deste documento	3D + 4C	
C1	2D + 1C	1E ou 2D	1E ou 2D	1E ou 2D	2D + 1C	2D + 1C
B2	1D	1D	1D	1D	1D	1D
B1	1C	1C	1C	1C	1C	1C
A2	1B	1B	1B	1B	1B	1B
A1	1A	1A	1A	1A	1A	1A

Sempre que nos percursos profissionais de produção de pasta, recuperação e energia haja necessidade de suprimento de vagas, será dada preferência aos técnicos operacionais da área de preparação de madeiras. Na produção de papel, será dada preferência aos técnicos operacionais da área de bobines e armazéns e expedição. Em qualquer dos casos, sem prejuízo da observância dos requisitos definidos para os postos de trabalho a preencher.

Independentemente dos postos de trabalho de destino, os técnicos operacionais transferidos para as carreiras mais complexas não perdem o seu histórico de valências e manterão, no mínimo, o seu posicionamento no mesmo nível de remuneração em que se situarem na altura da mobilidade.

Se por conveniência da empresa for proposto ao trabalhador transitar de uma carreira com uma progressão até ao nível C2 para uma de menor amplitude, será avaliado o nível de valências que tem, o seu posicionamento na carreira atual e negociada a sua evolução na carreira futura, sem prejuízo da possível e provável promoção na carreira anterior.

14.2- Manutenção

14.2.1- Especialidades e áreas

Especialidades	Áreas
M1. Mecânica	Parque de madeiras
M2. Lubrificação	Linha de fibra
M3. Serralharia civil	Recuperação e energia
M4. Soldadura	Máquina de papel 1& 3 - Setúbal
M5. Máquinas e ferramentas	Máquina de papel 4 - Setúbal
M6. Plásticos e/ou vulcanização	Máquina de papel 1 - Figueira da Foz
M7. Manutenção de rolos	Máquina de papel 2 - Figueira da Foz
M8. Retificação de rolos	Máquina *tissue* 1& 2 - Vila Velha de Ródão
M9. Eletricidade	Máquina *tissue* 1 - Aveiro
M10. Instrumentação	Transformação & expedição 1 - Setúbal
M11. Eletrónica industrial	Transformação & expedição 2 - Setúbal
M12. Sistemas de controlo/automação	Transformação & expedição - Figueira da Foz
M13. Acionamento	Transformação & expedição *tissue* - Vila Velha de Ródão
M14. Robótica	Transformação & expedição *tissue* - Aveiro
M15. Sistemas de potência/média tensão	Oficina central
M16. Óleo hidráulica/pneumática	Oficina rolos
M17. Metrologia	Engenharia de manutenção
M18. Telecomunicações	
M19. Eletromecânica	
M20. Inspeção e controlo de condição	
M21. Preparação/planeamento de trabalhos	
M22. Gestão de materiais/reservas	

14.2.2- Critérios de proficiência por especialidade

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M1. Mecânica	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar ações corretivas simples e preventivas e de natureza paliativa; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	– Executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Propor e desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Colaborar no estudo e implementação das ferramentas da fiabilidade.
	Áreas da especialidade: – Desenho técnico mecânico órgãos de máquinas; – Transmissões e acoplamentos; – Bombas e válvulas; – Redutores; – Alinhamentos; – Rolamentos e montagem; – Empanques mecânicos; – Ventiladores.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M2. Lubrificação	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Selecionar adequadamente os lubrificantes a utilizar; – Acompanhar e apoiar, de acordo com o plano, intervenções de maior complexidade.	– Aceder aos sistemas de gestão de lubrificação extraindo os planos; – Executar todas as ações de lubrificação com a seleção adequada dos lubrificantes; – Propor melhorias dos percursos de lubrificação; – Identificar anomalias em equipamentos ou órgãos de máquinas.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções de lubrificação; – Analisar e otimizar o plano de lubrificação propondo melhorias ao mesmo; – Ter o conhecimento do sistema de lubrificação na sua área de ação.
	Áreas da especialidade: – Conceito de atrito e desgaste; – Tipos de lubrificantes, caraterísticas e aplicações; – Sistemas de lubrificação; – Métodos de lubrificação de conjuntos mecânicos e sistemas eletromecânicos; – Análises de óleos, espetrometria na ótica da interpretação dos resultado.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M3. Serralharia civil	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar ações corretivas simples. – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Executar algumas reconstruções de sistemas e equipamentos.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o bom estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos.
	Áreas da especialidade: – Desenho técnico mecânico; – Corte e desbaste manual, por arranque de apara; – Métodos de corte de peças: mecânicos e térmicos; – Traçagem, medição e verificação; – Furação e roscagem; – Dobragem e desempeno de chapas.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M4. Soldadura	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Utilizar técnicas simples de soldadura de reparação. – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	– Executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Dominar dois tipos de soldadura.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o bom estado dos equipamentos; – Dominar três tipos de soldadura com certificação. – Executar intervenções de forma avançada.
	Áreas da especialidade: – Soldadura por elétrodos revestidos (SER); – Soldadura oxi-acetilénica; – Soldadura MIG; – Soldadura TIG; – Soldadura a titânio.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M5. Máquinas e ferramentas	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Executar operações de maquinação simples; – Executar a construção de peças de baixa complexidade utilizando o parque de máquinas existente; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	– Executar construção de peças e estruturas; – Utilizar de forma autónoma o parque de máquinas ferramenta existente; – Realizar melhorias simples em equipamentos; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções de maquinação incluindo a construção de peças; – Construir estruturas, peças e linhas com alguma complexidade.
	Áreas da especialidade: – Desenho técnico mecânico; – Operação de torno mecânico; – Operação de fresadora mecânica; – Operação de furadora; – Operação de limadora; – Operação de retificadora; – Operação de prensas; – Execução de trabalhos de mecânica de bancada.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M6. Plásticos e/ou vulcanização	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Executar reparações e fabricos de baixa complexidade; – Saber utilizar os materiais e ferramentas adequadas ao fim a que se destina; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	– Executar reparações e fabricos com alguma complexidade; – Executar intervenções de forma autónoma quer em reparações quer em fabrico; – Conhecer bem os materiais em FRP e telas e as técnicas de reparação e fabrico; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções de reparações e fabricos; – Desenvolver pequenos projetos de construção de componentes e dispositivos; – Dominar as técnicas e materiais associadas à sua função.
	Áreas da especialidade: – Acrílicos e polietilenos; – Classificação de borrachas; – Elastómetros; – Execução de trabalhos em FRP; – Execução de trabalhos de vulcanização.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M7. Manutenção de rolos	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Executar intervenções de caráter preventivo e correctivo; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Dar suporte na montagem e desmontagem de rolos em máquina.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos rolos; – Executar as intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade, diagnósticos e intervenções de maior complexidade e tipologia de rolos; – Conhecer bem as técnicas para montagem e desmontagem de rolos em máquina e em oficina.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado de condição dos rolos; – Dominar as técnicas de montagem e desmontagem de rolos em máquina; – Reparar rolos de maior complexidade.
	Áreas da especialidade: – Remoção/instalação de rolos em máquina; – Montagem/desmontagem de rolos; – Recuperação/recondicionamento interno de rolos; – Montagem/desmontagem de rolamentos.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M8. Retificação de rolos	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Executar trabalhos de montagem e desmontagem de rolos da máquina de retificar; – Conhecer de forma elementar o funcionamento da retificadora e a sua parametrização; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	– Executar operações de retificação de rolos, sua montagem e desmontagem com autonomia; – Conhecer bem o funcionamento da retificadora e a sua parametrização; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Saber efetuar a manutenção básica da rectificadora; – Selecionar de forma correta as mós de rectificação.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar as intervenções para as retificações de rolos de acordo com a sua especificidade; – Possuir autonomia na parametrização e exploração da retificadora; – Possuir conhecimentos relevantes na área do diagnóstico e manutenção da retificadora; – Executar recuperação de defeitos em revestimentos de rolos.
	Áreas da especialidade: – Operação de torno mecânico; – Operação de retificadora de rolos; – Operação de afiador de navalhas; – Tipos de mós; – Recuperação de revestimentos de rolos.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M9. Eletricidade	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Executar ações corretivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos; – Propor e desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Eletricidade; – Leitura de esquemas elétricos; – Motores AC, DC e passo a passo; – Máquinas elétricas; – Proteções elétricas; – Quadros elétricos; – Segurança elétrica; – Sistemas monofásicos/trifásicos; – Redes BT; – Lógica cablada e relés; – PdMA.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M10. Instrumentação	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Executar ações corretivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Leitura de P&ID; – Sensores, transdutores e instrumentos de medida; – Medidas de pressão, caudal, temperatura, nível e densidade; – Analisadores de processo; – Curva de calibração (medida e erro); – Instrumentos padrão e medida; – Sensores mecânicos e eletrónicos; – Transmissão de sinal e condicionamento de sinal.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M11. Eletrónica industrial	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade. – Executar ações corretivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Métodos de deteção (em continuidade, corrente, tensão e frequência); – Multímetro e osciloscópio; – Análise e reparação de circuitos eletrónicos; – Conversores eletrónicos de potência.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M12. Sistemas de controlo/ automação	– Desenvolver conhecimentos da especialidade. – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. – Executar diagnósticos de menor complexidade. – Executar ações corretivas simples. – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. – Executar intervenções de forma autónoma. – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático. – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Operações binárias e digitais; – Microcontroladores e autómatos programáveis (PLC/MCS); – Configuração do *hardware* e parametrização; – Programação PLC/MCS; – Redes de campo (*field-bus*); – Controlo PID.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M13. Acionamento	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Executar ações corretivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Regulação de motores de corrente contínua; – Variação de velocidade de motores de corrente alternada; – Programação de variadores; – «*Encoders*» absolutos e relativos; – Semicondutores de proteção e retificação; – Eletrónica de potência; – Motores AC e DC.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M14. Robótica	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Executar ações corretivas e preventivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Manutenção corretiva; – Manutenção preventiva.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M15. Sistemas de potência/ média tensão	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Executar ações corretivas e preventivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Eletricidade; – Equipamentos de MT (seccionador-interruptor-disjuntor); – Técnicas de corte (óleo-SF6-vácuo); – Cabos MT e ligadores; – Ligação à terra em MT; – Defeitos homopolares; – Proteções de máximo de intensidade/homopolares; – Seletividade; – Manutenção de celas e equipamentos de MT.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M16. Óleo hidráulica/ pneumática	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Executar ações corretivas e preventivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Leitura e interpretação de esquemas de circuitos hidráulicos/pneumáticos; – Circuitos de pressão; – Atuadores de pressão; – Cilindros; – Válvulas distribuidoras; – Motores hidráulicos; – Bombas hidráulicas; – Acumuladores de pressão; – Manutenção em circuitos/equipamentos de hidráulica/pneumática.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M17. Metrologia	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Utilizar alguns instrumentos de medida para avaliação de variáveis associadas a equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Executar ações corretivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas; – Executar atividades simples no âmbito de licenciamento e certificação.	– Utilizar um vasto leque de instrumentos para avaliação de variáveis associadas a equipamentos e instalações; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar atividades mais complexas no âmbito de licenciamento e certificação.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para cumprimento legal do estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Metrologia; – Técnicas e instrumentos de medida; – Normalização; – Padrões; – Calibração.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M18. Telecomunicações	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Utilizar alguns instrumentos de medida para avaliação de variáveis associadas a equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Executar ações corretivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade; – Diagnosticar e solucionar avarias com as redes externas de telecomunicações.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para cumprimento legal do estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução; – Configurar/instalar sistemas de VOIP; – Criar procedimentos de manutenção para redes de telecomunicações; – Projetar, montar e manter as redes *wi-fi* para telecomunicações.
	Áreas da especialidade: – Telecomunicações – Eletrónica industrial – Eletricidade geral – Comunicação VOIP, TCP/IP – Leitura de esquemas elétricos – Caixas de ligação de redes – Redes de fibra ótica – Segurança elétrica – Multímetro, osciloscópio, injetor de sinal e – Programação e gestão de centrais telefónicas – Manutenção de sistemas de rede em cobre – Manutenção de telefones analógicos e digitais – Manutenção, instalação e programação de sistemas DECT – Manutenção preventiva e corretiva – *Software Telnet* – Sistemas IPCentrex – Sistemas rádio analógicos e digitais - Terminais e repetidores – Redes GSM – ITED		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M19. Eletromecânica	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Executar ações corretivas simples; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Realizar a utilização limitada de ferramentas de diagnóstico básicas.	– Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos; – Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Desenho técnico - Esquemas eletromecânicos; – Elementos de máquinas e dispositivos mecânicos; – Eletricidade geral; – Máquinas elétricas; – Quadros elétricos; – Circuitos e automatismos industriais pneumáticos e hidráulicos.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M20. Inspeção e controlo de condição	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Executar diagnósticos de menor complexidade; – Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade; – Realizar a utilização limitada de ferramentas de diagnóstico e de execução avançadas.	– Medir, avaliar e diagnosticar o estado de condição dos equipamentos; – Executar intervenções de forma autónoma; – Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade; – Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico; – Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Utilizar técnicas diversas para interpretar o estado de condição dos equipamentos; – Propor pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos relacionados com as interpretações que faz da análise de condição; – Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Vibração, frequência natural e fenómeno de ressonância; – Alinhamentos; – Sensores; condicionadores e analisadores; – Análise em frequência (FFT); – Metodologia para a medição de vibrações; – Diagnóstico de anomalias em equipamentos; – Ensaios não destrutivos (líquidos penetrantes, controlo de espessuras); – Termografia.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M21. Preparação/ planeamento de trabalhos	– Desenvolver conhecimentos da especialidade; – Conhecer de forma geral e com pouca profundidade alguns equipamentos e instalações; – Ser capaz, com algum suporte, de preparar e planear trabalhos a executar nas instalações; – Utilizar ferramentas simples para planeamento; – Utilizar as ferramentas e transações básicas do sistema de gestão da manutenção; – Desenvolver alguns contactos técnicos com fornecedores.	– Conhecer bem as instalações e os equipamentos; – Identificar bem as necessidades das intervenções, quer ao nível de materiais, quer serviços. Pode precisar de suporte especializado para decisões de maior complexidade; – Utilizar ferramentas avançadas para planeamento de trabalhos; – Desenvolver contatos com fornecedores; – Utilizar ferramentas e transações necessárias do sistema de gestão da manutenção; – Planear trabalhos nas paragens programadas.	– Transmitir conhecimento teórico-prático; – Preparar, planear com detalhe intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos; – Propor e desenvolver projetos de melhoria das instalações e equipamentos; – Dominar a utilização de transações e ferramentas necessárias à exploração do sistema de gestão da manutenção, nomeadamente, na componente de materiais e adjudicação de serviços e preventivas; – Desenvolver contatos frequentes com fornecedores.
	Áreas da especialidade: – Preparação e planeamento (caderno de encargos, memórias descritivas, apresentação de trabalhos a empreiteiros, consultas, elaboração mapas comparativos); – Coordenação de trabalhos (caraterização, atividades e sua interdependência nas tarefas desenvolvidas); – Análise de condicionalismos relativos ao trabalho; – Análise e identificação de perigos e análise de riscos de segurança; – Estudo, carregamento e alteração de planos de manutenção preventiva.		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M22. Gestão de materiais/ reservas	– Desenvolver conhecimentos da especialidade. – Possuir conhecimento para identificar materiais e peças associadas a equipamentos. – Consultar manuais de equipamentos para recolha de informação acerca de peças e componentes. – Acompanhar e apoiar decisões com complexidade. – Utilizar as ferramentas e transações básicas do sistema de gestão da manutenção.	– Conhecer bem os equipamentos e seus locais de instalação, identificando bem materiais e peças associadas a equipamentos. – Executar as ações de forma autónoma. – Acompanhar e apoiar decisões de extrema complexidade. – Utilizar as ferramentas e transações necessárias do sistema de gestão da manutenção.	– Transmitir conhecimento teórico-prático. – Dominar os critérios de cobertura de peças de reserva tendo em conta o parque instalado. – Desenvolver soluções expeditas para substituição de componentes obsoletos ou alternativas. – Dominar a utilização de transações e ferramentas necessárias à parametrização do sistema de gestão da manutenção.
	Áreas da especialidade: – Manutenção industrial; – Componentes elétricos ou órgãos de máquinas; – Otimização de *stocks* de peças de sobressalentes e de reserva; – Custos de rotura, manutenção e reabastecimento; – Quantidade económica, ponto de encomenda; – Stock de reserva e segurança; – Identificação de monos e *overstocks;* – Criação de materiais; – Avaliação técnica de materiais alternativos.		

14.2.3- Carga horária da formação

Especialidades da manutenção	Níveis de proficiência	Programa de formação (h)				Limite temporal (h)
		T	PS	PPT	Total	
M1. Mecânica	Conhecimentos gerais	135	92	202	428	1714
	Autónomo	122	107	303	532	2130
	Avançado	92	92	387	571	2283
M2. Lubrificação	Conhecimentos gerais	24	37	135	196	588
	Autónomo	31	43	185	259	776
	Avançado	43	73	219	335	1005
M3. Serralharia civil	Conhecimentos gerais	37	37	101	174	523
	Autónomo	49	55	151	256	767
	Avançado	43	67	219	329	987
M4. Soldadura	Conhecimentos gerais	31	61	202	294	1175
	Autónomo	55	77	320	451	1805
	Avançado	61	92	421	574	2295
M5. Máquinas e ferramentas	Conhecimentos gerais	38	61	168	268	1071
	Autónomo	46	77	269	392	1567
	Avançado	61	61	353	476	1903
M6. Plásticos e/ou vulcanização	Conhecimentos gerais	31	43	101	174	523
	Autónomo	42	49	135	226	677
	Avançado	54	61	236	351	1053
M7. Manutenção de rolos	Conhecimentos gerais	31	43	135	208	624
	Autónomo	43	49	202	294	881
	Avançado	55	49	269	373	1120
M8. Retificação de rolos	Conhecimentos gerais	37	73	135	245	979
	Autónomo	49	86	219	353	1414
	Avançado	61	61	303	425	1701
M9. Eletricidade	Conhecimentos gerais	58	69	135	262	1047
	Autónomo	69	77	227	373	1490
	Avançado	69	92	252	413	1652
M10. Instrumentação	Conhecimentos gerais	58	77	151	286	1144
	Autónomo	66	92	252	410	1640
	Avançado	69	122	303	494	1977
M11. Eletrónica industrial	Conhecimentos gerais	58	61	118	237	949
	Autónomo	61	69	151	282	1126
	Avançado	64	69	168	301	1206
M12. Sistemas de controlo/ automação	Conhecimentos gerais	58	46	151	256	1022
	Autónomo	73	61	219	353	1414
	Avançado	77	77	269	422	1689
M13. Acionamento	Conhecimentos gerais	58	46	168	272	1089
	Autónomo	69	54	219	341	1365
	Avançado	77	61	303	441	1763
M14. Robótica	Conhecimentos gerais	58	61	81	200	600
	Autónomo	69	69	168	306	918
	Avançado	69	69	210	348	1044

M15. Sistemas de potência/ média tensão	Conhecimentos gerais	58	38	147	244	975
	Autónomo	69	38	252	360	1438
	Avançado	69	57	295	421	1683
M16. Óleo hidráulica/ pneumática	Conhecimentos gerais	58	9	219	286	1144
	Autónomo	58	18	283	359	1437
	Avançado	58	28	316	402	1608
M17. Metrologia	Conhecimentos gerais	31	31	141	203	608
	Autónomo	31	31	286	347	1042
	Avançado	46	38	303	387	1161
M18. Telecomunicações	Conhecimentos gerais	31	31	126	187	562
	Autónomo	31	31	247	309	926
	Avançado	61	38	295	394	1182
M19. Eletromecânica	Conhecimentos gerais	77	46	194	316	1264
	Autónomo	77	31	227	334	1337
	Avançado	92	31	236	358	1432
M20. Inspeção e controlo de condição	Conhecimentos gerais	77	46	168	291	1163
	Autónomo	75	46	219	340	1359
	Avançado	77	46	286	409	1634
M21. Preparação/planeamento de trabalhos	Conhecimentos gerais	92	46	252	390	1561
	Autónomo	61	46	379	486	1943
	Avançado	61	38	379	478	1913
M22. Gestão de materiais/ reservas	Conhecimentos gerais	61	49	165	275	1100
	Autónomo	61	49	337	447	1787
	Avançado	61	31	387	479	1916

14.2.4- Critérios de evolução por especialidade e áreas

		Créditos	Ponderação
Especialidade	Conhecimentos gerais	1	70 %
	Autónomo	5	
	Avançado	9	
Áreas	Tempo de experiência > 1 ano	1	30 %
	Tempo de experiência > 3 anos	3	
	Tempo de experiência > 6 anos	5	
	Tempo de experiência > 10 anos	8	
	Tempo de experiência > 15 anos	12	

# Créditos para evolução	A1	UC < 5
	A2	5 ≤ UC < 10
	B1	10 ≤ UC < 15
	B2	15 ≤ UC < 21
	C1	21 ≤ UC < 26
	C2	UC ≥ 26 + Condição adicional (abaixo indicada)

Condição adicional para o topo de carreira C2 total de créditos:

– Trabalhadores com menos de 25 anos de antiguidade à data de entrada em vigor deste documento → 1 especialidade avançada ou 5 especialidades autónomo + 2 áreas com tempo de experiência superior a 15 anos;

– Trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade à data de entrada em vigor deste documento → 1 especialidade avançada ou 4 especialidades autónomo + 3 áreas com tempo de experiência superior a 15 anos;

– Trabalhadores que passem ao quadro de efectivos, após a data de entrada em vigor deste documento → 1 especialidade avançada.

Total de créditos:

Σ Créditos das especialidades x ponderação especialidades + Σ créditos das áreas x Ponderação das áreas

Contabilização do número de anos nas áreas

– Para efeito de atribuição de tempo de experiência numa área, a permanência nas escalas de prevenção de forma contínua ou intercalada durante um período de 6 anos, equivalerá a 1 ano de experiência nas áreas em que faz essa mesma prevenção e que não são a sua área base.

– A metodologia de apuramento do tempo de experiência na(s) área(s) trabalhadas, será feito por contabilização do tempo ao serviço nessa ou nessas áreas.

– As áreas e os tempos de experiência nominais serão registados pelos recursos humanos, após envio das áreas, em documento próprio atualizado numa base anual.

14.3- Laboratório

14.3.1- Especialidades e níveis de complexidade

Especialidades	Níveis de complexidade			
	A	B	C	D
L1. Desenvolvimento e implementação de novos métodos				●
L2. Suporte ao sistema de gestão de laboratório				●
L3. Ensaios especiais e estudos de processo/produto				●
L4. Controlo da qualidade de impressão *offset*			●	
L5. Ensaios de qualidade impressão eletrofotográfica e jato tinta			●	
L6. Controlo da qualidade - Ensaios físicos			●	
L7. Controlo da qualidade das águas			●	
L8. Controlo de efluentes			●	
L9. Controlo do processo - Recuperação e energia			●	
L10. Controlo de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas			●	
L11. Controlo e verificação de equipamentos em linha			●	
L12. Controlo imediato da qualidade do produto - Papel			●	
L13. Apoio aos laboratórios das áreas		●		
L14. Auditorias e inspeções ao produto		●		
L15. Controlo do processo - Produção de papel		●		
L16. Controlo da qualidade ambiental		●		
L17. Controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta		●		
L18. Ensaios do controlo da qualidade pasta (inclui MPS fibrosa)		●		
L19. Preparação de soluções		●		
L20. Gestão *stocks*		●		
L21. Recepção e controlo qualitativa de materiais de embalagem		●		
L22. Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta	●			
L23. Controlo processo preparação madeiras/biomassa	●			
L24. Controlo do processo - Produtos químicos	●			
L25. Gestão e preparação de amostras para mercado	●			
L26. Caraterização de solos e material vegetal			●	
L27. Ensaios de análise DNA - Genotipagem			●	
L28. Ensaios de análise de expressão génica			●	

L29. Ensaios de propagação vegetativa			●	
L30. Ensaios de regeneração *in vitro*			●	
L31. Ensaios de hibridação em vaso e polinização controlada			●	
L32. Polinizações controladas (recolhas e gestão de pólen, produção de sementes e plantas para ensaios do MG)		●		
L33. Suporte operacional do laboratório do raiz em espirra		●		
L34. Preparação e esterilização de soluções e meios de cultura para regeneração *in vitro*		●		
L35. Avaliação da floração em pomares de semente e parques de hibridação	●			

14.3.2- Critérios de proficiência por especialidade

Especialidade	L1. Desenvolvimento e implementação de novos métodos
Desenvolver e implementar, com elevado grau de autonomia, métodos de ensaio da sua área de atividade. Esta atividade implica a seleção e proposta de normas, operacionalização dos equipamentos, sua calibração/verificação Validação: – Paralelos com outros ensaios; – Análise de dados; – Estudos de repetibilidade e precisão intermédia; – Cálculo de incertezas; – Elaboração de *drafts* de métodos e procedimentos associados; – Formação aos colegas	
Autónomo	1 Método no final da fase de formação.
Avançado	> 3 Métodos + Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L2. Suporte ao sistema de gestão de laboratório
Apoiar nas seguintes tarefas: 1- Aceitação de certificados de calibração; 2- Atualização/revisão documental; 3- Avaliação de fornecedores; 4- Revalidação de métodos; 5- Planos ensaios interlaboratoriais; 6- Análise de tendências.	
Autónomo	Realizar a formação total da especialidade e executar autonomamente, pelo menos, as tarefas de 1 a 4.
Avançado	Realizar todas as tarefas de forma autónoma (> 4 anos) + Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L3. Ensaios especiais e estudos de processo/produto
A- Ensaios especiais: Realizar métodos instrumentais de análise, por exemplo *skallar*, cozimentos laboratoriais, ensaios de *runnability* de papel cópia, Aox, ICP, absorção atómica. B - Estudos de processo/produto: Executar um ou mais ensaios laboratoriais inseridos num projeto de otimização processual e/ou desenvolvimento de produto em estreita colaboração com o cliente, incluindo a apresentação e análise de resultados, identificação de problemas e proposta de novas ações.	
Autónomo	1A ou 1B no final da fase de formação.
Avançado	(A + B) ≥ 4 + Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L4. Controlo da qualidade de impressão offset
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios de controlo da qualidade de impressão *offset*, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L5. Ensaios de qualidade impressão eletrofotográfica e jato tinta
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios de qualidade de impressão eletrofotográfica e jato tinta, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L6. Controlo da qualidade - Ensaios físicos
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo da qualidade - Ensaios físicos papel, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L7. Controlo da qualidade das águas
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo da qualidade das águas, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L8. Controlo de efluentes
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo de efluentes, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L9. Controlo do processo - Recuperação e energia
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo - Recuperação e energia, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L10. Controlo de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo de matérias-primas e subsidiárias – Não fibrosas, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente os ensaios das matérias-primas e subsidiárias pasta ou papel.
Avançado	Assegura autonomamente os ensaios das matérias-primas e subsidiárias pasta e papel. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L11. Controlo e verificação de equipamentos em linha
– Executar de forma autónoma os ensaios e sempre que aplicável, a amostragem e/ou ajuste/calibração dos equipamentos de controlo em linha definidos nos diversos planos de inspeção e ensaio ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Executa autonomamente ensaios de controlo/verificação de equipamentos em linha das fábricas de pasta ou de papel.
Avançado	Autónomo + Apoio na intervenção direta à manutenção e/ou intervenção direta para ajuste ou calibração de equipamentos em linha. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L12. Controlo imediato da qualidade do produto - Papel
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo imediato da qualidade do produto - Papel, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L13. Apoio aos laboratórios das áreas
– Assegurar de forma autónoma os recursos e tarefas necessários à atividade dos laboratórios de área incluindo a execução das verificações/calibrações associados aos equipamentos neles existentes, conforme descrito nos planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina. Assegurar todos os respetivos registos de resultados sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas de apoio aos laboratórios da área (ensaios, verificações e calibrações de equipamentos do laboratório).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L14. Auditorias e inspeções ao produto
– Executar de forma autónoma auditorias e inspeções aos produtos pasta e/ou papel nas suas diversas fases de produção em conformidade com os métodos de ensaio em vigor; – Executar de forma autónoma as verificações/calibrações associados aos equipamentos associados, conforme descrito nos planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os respetivos registos de resultados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Executa autonomamente auditorias/inspeções ao produto em fase de processo.
Avançado	Executa autonomamente auditorias/inspeções ao produto em fase de processo + produto acabado. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L15. Controlo do processo - Produção de papel
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo de produção de papel e, sempre que aplicável, a respetiva amostragem, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L16. Controlo da qualidade ambiental
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo da qualidade ambiental e, sempre que aplicável, a respetiva amostragem, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L17. Controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L18. Ensaios do controlo da qualidade pasta (inclui MPS fibrosa)
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo da qualidade da pasta incluindo os das matérias-primas e subsidiárias fibrosas, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L19. Preparação de soluções
– Executar de forma autónoma a preparação/aferição de todas as soluções e reagentes para abastecimento e utilização nos laboratórios e laboratórios de área bem como soluções para equipamentos críticos que os utilizem, em verificações/calibrações associados conforme descrito nos planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente a preparação de todas as soluções necessárias à atividade do laboratório e das restantes áreas das fábricas.
Avançado	Autónomo + Identifica e resolve problemas autonomamente associados à especialidade. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L20. Gestão *stocks*
– Executar de forma autónoma a receção, conferência e armazenamento dos materiais e reagentes do laboratório assegurando o seu registo, entrada e avaliação sumária por entrega, com recurso, sempre que aplicável, às aplicações informáticas disponíveis no laboratório; – Garantir a atualização contínua do inventário dos armazéns e realizar eventuais correções dos *stocks*; – Saber identificar situações anómalas e como atuar em conformidade.	
Autónomo	Assegura autonomamente a recepção, conferência, avaliação e armazenamento dos materiais e reagentes do laboratório de acordo com os procedimentos em vigor.
Avançado	Autónomo + Identifica necessidades, elabora RC e faz o acompanhamento técnico do processo de compra. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L21. Recepção e controlo qualitativa de materiais de embalagem
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios realizados na receção e controlo de materiais de embalagem de pasta e/ou papel e, sempre que aplicável, a respetiva amostragem, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório e na aplicação informática de gestão de reclamações e validação de novos produtos.	
Autónomo	Assegura autonomamente a avaliação qualitativa dos materiais de embalagem de pasta e/ou papel.
Avançado	Autónomo + Execução de ensaios laboratoriais de natureza quantitativa em materiais de embalagem de pasta e/ou papel. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L22. Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo imediato da qualidade do produto pasta, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L23. Controlo processo preparação madeiras/biomassa
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo de preparação de madeiras e biomassa, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L24. Controlo do processo - Produtos químicos
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo - produtos químicos, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L25. Gestão e preparação de amostras para mercado
– Executar de forma autónoma as tarefas associadas à seleção, preparação, envio e gestão de inventário dos produtos para amostras de mercado, assegurando a interface com as diversas áreas envolvidas e o cumprimento dos prazos acordados. – Conhecer os parâmetros críticos dos produtos definidos na base de dados de amostras de mercado; – Proceder ao armazenamento das amostras de acordo com os procedimentos em vigor; – Introduzir e validar toda a informação nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório; – Saber identificar situações anómalas e como atuar em conformidade.	
Autónomo	Assegura autonomamente o inventário de amostras identificando as necessidades de reposição, solicita as encomendas para os produtos em causa, informa a operação dos requisitos a cumprir para as referidas encomendas, procede ao seu armazenamento de acordo com as regras em vigor e garante a satisfação dos pedidos de amostras para mercado.
Avançado	Autónomo + Seleção e classificação em PPMS do papel para amostras. Avaliação através de *checklist.*

Especialidades específicas do raiz

Especialidade	L26. Caraterização de solos e material vegetal
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios de caraterização de solos e material vegetal, conforme descrito nos planos de trabalho e ensaio e planos de manutenção/calibração em vigor, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação).
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L27. Ensaios de análise DNA - Genotipagem
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de análise de DNA, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade.
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L28. Ensaios de análise de expressão génica
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de análise de análise de expressão génica, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade.
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L29. Ensaios de propagação vegetativa
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de propagação, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade.
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L30. Ensaios de regeneração *in vitro*
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de regeneração *in vitro*, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade.
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L31. Ensaios de hibridação em vaso e polinização controlada
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de hibridação vegetal, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade.
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de checklist.

Especialidade	L32. Polinizações controladas (recolhas e gestão de pólen, produção de sementes e plantas para ensaios do MG)
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de propagação, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade.
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L33. Suporte operacional do laboratório do raiz em espirra
– Executar de forma autónoma as tarefas de suporte operacional, conforme requisitos específicos, assegurando todos os trabalhos associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade.
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L34. Preparação e esterilização de soluções e meios de cultura para regeneração *in vitro*
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos e produtos associados aos trabalhos de preparação de meios de cultura, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade.
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

Especialidade	L35. Avaliação da floração em pomares de semente e parques de hibridação
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de fenologia, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade; – Recolher e introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade.
Avançado	Autónomo + Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente. Avaliação através de *checklist.*

14.3.3-Carga horária da formação

Especialidades	Programas de formação (H)				Limite temporal (h)
	T	PS	PPT	Total	
L1. Desenvolvimento e implementação de novos métodos	71	54	76	201	1.976
L2. Suporte ao sistema de gestão de laboratório	99	70	74	243	1.976
L3. Ensaios especiais e estudos de processo/produto	40	161	154	355	1.065
L4. Controlo da qualidade de impressão *offset*	51	158	614	823	2.469
L5. Ensaios de qualidade impressão eletrofotográfica e jato tinta	31	44	82	157	471
L6. Controlo da qualidade - Ensaios físicos	165	121	197	483	1.449
L7. Controlo da qualidade das águas	40	120	158	318	954
L8. Controlo de efluentes	164	120	158	442	1.326
L9. Controlo do processo - Recuperação e energia	40	120	158	318	954
L10. Controlo de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas	48	82	120	250	750
L11. Controlo e verificação de equipamentos em linha	66	82	120	268	804
L12. Controlo imediato da qualidade do produto - Papel	58	158	158	374	1.122
L13. Apoio aos laboratórios das áreas	64	82	120	266	798
L14. Auditorias e inspeções ao produto	14	120	120	254	762
L15. Controlo do processo - Produção de papel	51	120	158	329	987
L16. Controlo da qualidade ambiental	44	120	158	322	966
L17. Controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta	44	158	158	360	1.080
L18. Ensaios do controlo da qualidade pasta (inclui MPS fibrosa)	33	83	121	237	711
L19. Preparação de soluções	44	82	120	246	738
L20. Gestão *stocks*	12	82	82	176	528
L21. Recepção e controlo qualitativa de materiais de embalagem	52	174	272	498	1.494
L22. Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta	32	82	120	234	702
L23. Controlo processo preparação madeiras/biomassa	32	44	82	158	474
L24. Controlo do processo - Produtos químicos	19	44	82	145	435
L25. Gestão e preparação de amostras para mercado	12	76	114	202	606
L26. Caraterização de solos e material vegetal	58	158	120	336	1.008
L27. Ensaios de análise DNA - Genotipagem	38	100	166	304	912
L28. Ensaios de análise de expressão génica	38	100	166	304	912
L29. Ensaios de propagação vegetativa	38	100	166	304	912
L30. Ensaios de regeneração *in vitro*	38	100	166	304	912
L31. Ensaios de hibridação em vaso e polinização controlada	38	100	166	304	912
L32. Polinizações controladas (recolhas e gestão de pólen, produção de sementes e plantas para ensaios do MG)	38	100	166	304	912
L33. Suporte operacional do laboratório do raiz em espirra	12	50	90	152	456
L34. Preparação e esterilização de soluções e meios de cultura para regeneração *in vitro*	12	76	114	202	606
L35. Avaliação da floração em pomares de semente e parques de hibridação	12	76	114	202	606

A formação das especialidades é para a atribuição do grau de proficiência autónomo. A atribuição do nível de proficiência avançado é feita através da seguinte *check list*, a cumprir na íntegra:

Questionário de avaliação para efeitos de atribuição de proficiência «Avançado»

	Trabalhador	Número

	Especialidade	Atribuição de proficiência «Avançado»
	(Especialidade a definir)	Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade, sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente

	Checklist de evidências	Na maioria das situações... (se sim assinalar X)
1	Domina o princípio dos métodos de ensaio e das calibrações de aferição / manutenções dos equipamentos associados à especialidade	
2	Revela um elevado grau de conhecimento dos equipamentos associados à especialidade	
3	Procura sistematicamente desenvolver os seus conhecimentos técnicos nos equipamentos associados à especialidade	
4	Resolve a grande maioria dos problemas dos equipamentos associados à especialidade	
5	Resolve a grande maioria dos problemas com que se depara durante a execução das atividades associadas à especialidade	
6	Aproveita o tempo disponível para dar seguimento a pedidos/entregáveis/ outros que se encontrem em atraso, no âmbito da respectiva especialidade	
7	Propõe e implementa melhorias no âmbito da respectiva especialidade, após validação pelo responsável pelo laboratório	
8	Apresenta uma evolução consistente no desempenho das atividades associadas à especialidade, não cometendo erros/falhas sistemáticos	
9	Revela capacidade demonstrada na crítica aos resultados obtidos e sua relação com o processo	
10	Revela capacidade demonstrada para formar outros colegas	
	Esta avaliação confere ao trabalhador a qualificação de «Avançado» nesta especialidade?	☐ Sim ☐ Não
	O responsável	Data

Nota: Algumas dos pontos poderão não ser aplicados a especialidades específicas, pelo que não serão avaliados nesse caso.

14.3.4- Critérios de evolução por proficiência e complexidade

		Créditos	Ponderação
Proficiência	Autónomo	4	70 %
	Avançado	8	
Complexidade	A	1	30 %
	B	5	
	C	8	
	D	12	

# Créditos para evolução	
A1	UC < 11
A2	11 ≤ UC < 21
B1	21 ≤ UC < 31
B2	31 ≤ UC < 44
C1	44 ≤ UC < 63
C2	UC ≥ 63 + 1 especialidade complexidade D

Total de créditos:

Σ (UC Complexidades x 0.30 + UC Proficiência x 0.70)

15- Manual de percursos profissionais comerciais e corporativos

15.1- Valências e níveis de complexidade

Valências	Níveis de complexidade				
	A	B	C	D	E
CC1. Suporte administrativo à preparação e ao acompanhamento da execução orçamental					●
CC2. Preparação de informação estatística (solicitação, compilação de dados, integração de dados)					●
CC3. Resposta a requisitos legais junto de entidades oficiais				●	
CC4. Preparação de documentos (apresentações, ficheiros de suporte, informações, entre outros)				●	
CC5. Preparação de informação técnica				●	
CC6. Atendimento a clientes internos e/ou externos internacionais				●	
CC7. Atendimento a clientes internos e/ou externos nacionais			●		
CC8. Acompanhamento a fornecedores (solicitação de proposta, gestão de notas de encomendas, conferência de faturas)			●		
CC9. Acompanhamento a clientes (conferência de faturas, incumprimento de pagamentos, emissão de notas de débito/crédito, entre outros)			●		
CC10. Utilização avançada de ferramentas informáticas na ótica do utilizador (*microsoft office* e outros relevantes) e de sistemas específicos da área			●		

CC11. Atividades administrativas da área (arquivo, economato, aspetos logísticos, viagens, entre outros)		●			
CC12. Registo de informação em sistemas informáticos específicos da área		●			
CC13. Atendimento telefónico & gestão de correspondência	●				
CC14. Gestão de agenda & preparação de reuniões	●				
CC15. Utilização básica de ferramentas informáticas na ótica do utilizador (*microsoft office* e outros relevantes)	●				

15.2- Carga horária da formação

Valências	Programa de formação (h)				Limite temporal (h)
	T	PS	PPT	Total	
CC1. Suporte administrativo à preparação e ao acompanhamento da execução orçamental	40	120	200	360	2.160
CC2. Preparação de informação estatística (solicitação, compilação de dados, integração de dados)	40	120	200	360	1.080
CC3. Resposta a requisitos legais junto de entidades oficiais	24	80	160	264	792
CC4. Preparação de documentos (apresentações, ficheiros de suporte, informações, entre outros)	24	80	160	264	792
CC5. Preparação de informação técnica	24	80	160	264	792
CC6. Atendimento a clientes internos e/ou externos internacionais	24	80	160	264	792
CC7. Atendimento a clientes internos e/ou externos nacionais	16	80	120	216	648
CC8. Acompanhamento a fornecedores (solicitação de proposta, gestão de notas de encomendas, conferência de faturas)	16	80	120	216	648
CC9. Acompanhamento a clientes (conferência de faturas, incumprimento de pagamentos, emissão de notas de débito/crédito, entre outros)	16	80	120	216	648
CC10. Utilização avançada de ferramentas informáticas na ótica do utilizador (*microsoft office* e outros relevantes) e de sistemas específicos da área	16	80	120	216	648
CC11. Atividades administrativas da área (arquivo, economato, aspetos logísticos, viagens, entre outros)	8	40	40	88	264
CC12. Registo de informação em sistemas informáticos específicos da área	8	40	40	88	264
CC13. Atendimento telefónico & gestão de correspondência	8	16	40	64	192
CC14. Gestão de agenda & preparação de reuniões	8	16	40	64	192
CC15. Utilização básica de ferramentas informáticas na ótica do utilizador (*microsoft office* e outros relevantes)	8	16	40	64	192

15.3- Critérios de evolução por área e por níveis de complexidade

Níveis salariais	Critérios de evolução
C2	2E + 1D
C1	1E ou 2D
B2	1D
B1	1C
A2	1B
A1	1A

16- Manual de percursos profissionais corporativos industriais
16.1- Compras, gestão de *stocks* e armazém
16.1.1- Valências e níveis de complexidade

Nível	Valências - Compras	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Técnico de compras Nível V	C1. Relatórios|Relatórios de gestão|*Intrastat*|Indicadores de gestão					●
	C2. Relatórios|Mapas comparativos e relatório simplificado negociação					●
	C3. Negociação|Valor|≤ 80k € e acompanha o coordenador ≥ 80k € a ≤150k €					●
	C4. Negociação|Formato|*E-mail* e presencial/Remoto					●
	C5. Fornecedores|Resposta a inquéritos satisfação					●
	C6. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de material de *stock* - Todas as compras de materiais e serviços					●
	C7. Tipologia de compra|Elaboração e gestão de notas de encomenda de todos os materiais e serviços					●
Técnico de compras Nível IV	C8. Fornecedores|Criação de fornecedores nos dados mestre em SAP				●	
	C9. Processo logístico de exportação, incluindo coordenação com operadores logísticos (exemplo: despachantes, alfândegas)				●	
	C10. Negociação|Valor|≤ 50K|Fornecedores nacionais e internacionais|Táticos e estratégicos				●	
	C11. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de compra direta (materiais e serviços) e matérias subsidiárias e químicos				●	
	C12. Tipologia de compra|Elaboração e gestão de notas de encomenda de serviços, material compra direta, matérias subsidiárias e químicos				●	

Técnico de compras Nível III	C13. Tipologia de compra|Serviços com contrato e regularização de serviços já prestados.			●		
	C14. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de material de *stock* (peças de reserva) e serviços (com contrato/regularizações)			●		
	C15. Tipologia de compra|Material de *stock* (MRP) - Peças de reserva			●		
	C16. Negociação|Valor|≤ 30k €|Fornecedores nacionais e internacionais|Táticos e estratégicos			●		
	C17. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes			●		
	C18. Notas de encomenda (PO)|Acompanhamento de reclamações via sistema SAP e telefone e *e-mail*			●		
Técnico de compras Nível II	C19. Análise dos processos de consulta (preços, prazos de entrega, condições de pagamento)		●			
	C20. Negociação|Valor < 20k € ao critério da gestão de compras|Fornecedores C22. nacionais e internacionais|Táticos		●			
	C21. Relatórios|Mapas comparativos		●			
	C22. Negociação|Formato|*E-mail* e telefone/remoto		●			
	C23. Fornecedores|Identificação de fornecedores alternativos		●			
	C24. Notas de encomenda (PO)|Consulta mercado		●			
	C25. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de material de *stock* - Consumíveis		●			
	C26. Tipologia de compra|Elaboração e gestão de notas de encomenda de material de *stock* (MRP) - Consumíveis		●			
	C27. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes		●			
	C28. Notas de encomenda (PO)|Processo logístico e.g. transportes, importação.		●			
Técnico de compras Nível I	C29. Análise de discrepâncias nas faturas (e.g. montante e quantidade) recebidas via sistema SAP/*workflow*	●				
	C30. Notas de encomenda (PO)|Criação e envio via sistema SAP e acompanhamento	●				
	C31. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de material de *stock* - Consumíveis com contrato	●				
	C32. Tipologia de compra|Elaboração e gestão de notas de encomenda de material de *stock* (MRP) - Consumíveis com contrato	●				

Nível	Valências - Gestão de *stocks*	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Gestor *stocks* - Planeamento	GS1. Análise de indicadores de gestão de *stocks* e armazéns				●	
	GS2. Planeamento e previsões de reposições				●	
Gestor *stocks* - Produtos Químicos	GS3. Gestão *stocks* de produtos químicos					●
	GS4. Recepção de produtos químicos a granel				●	

Gestor *stocks* - Materiais	GS5. Análise de MRP					●
	GS6. Controlo processos de aquisição de materiais para reposição *stocks*/satisfação de reservas				●	
	GS7. Controlo de *over stocks*			●		
	GS8. VIM - Análise e resolução discrepâncias faturas			●		
Gestor materiais	GS9. Análise e validação propostas criação/modificação códigos				●	
	GS10. Criação/modificação códigos			●		

Nível	Valências - Armazém	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Fiel de armazém	A1. Processo administrativo de inventários (análise de diferenças e acertos)				●	
	A2. Gestão do espaço e fluxos logísticos dos armazéns				●	
Rececionista de armazém II	A3. Recepção qualitativa de materiais				●	
	A4. Controlo de devolução de materiais aos fornecedores			●		
Rececionista de armazém I	A5. Recepção de produtos químicos embalados			●		
	A6. Recepção quantitativa, identificação e verificação dos materiais			●		
Operador de armazém II	A7. Aviamento de materiais			●		
	A8. Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global)			●		
	A9. Gestão física dos materiais (conservação)		●			
	A10. Arrumação de materiais, equipamentos e produtos químicos		●			
Operador de armazém I	A11. Descarga e movimentação de materiais		●			
	A12. Gestão de resíduos e ecoparque	●				
	A13. Condução de empilhadores	●				

16.1.2- Carga horária da formação

Nível	Atividades - Compras	Programa de formação (h)				Limite temporal (h)
		T	PS	PPT	Total	
Técnico de compras Nível V	C1. Relatórios|Relatórios de gestão|*Intrastat*|Indicadores de gestão	4	16	32	52	156
	C2. Relatórios|Mapas comparativos e relatório simplificado negociação	2	8	16	26	78
	C3. Negociação|Valor|≤ 80k € e acompanha o coordenador ≥ 80k € a ≤150k €	18	72	144	234	702
	C4. Negociação|Formato|*E-mail* e presencial/Remoto					
	C5. Fornecedores|Resposta a inquéritos satisfação	2	8	16	26	78
	C6. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de material de *stock* - Todas as compras de materiais e serviços	4	16	32	52	156
	C7. Tipologia de compra|Elaboração e gestão de notas de encomenda de todos os materiais e serviços					

Técnico de compras Nível IV	C8. Fornecedores|Criação de fornecedores nos dados mestre em SAP	1	4	8	13	39
	C9. Processo logístico de exportação, incluindo coordenação com operadores logísticos (exemplo: Despachantes, alfândegas)	4	16	32	52	156
	C10. Negociação|Valor|≤ 50K|Fornecedores nacionais e internacionais|Táticos e estratégicos					
	C11. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de compra direta (materiais e serviços) e matérias subsidiárias e químicos	4	16	32	52	156
	C12. Tipologia de compra|Elaboração e gestão de notas de encomenda de serviços, material compra direta, matérias subsidiárias e químicos					
Técnico de compras Nível III	C13. Tipologia de compra|Serviços com contrato e regularização de serviços já prestados.	16	64	128	208	624
	C14. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de material de *stock* (peças de reserva) e serviços (com contrato/Regularizações)					
	C15. Tipologia de compra|Material de *stock* (MRP) - Peças de reserva					
	C16. Negociação|Valor|≤ 30k €|Fornecedores nacionais e internacionais|Táticos e estratégicos					
	C17. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes					
	C18. Notas de encomenda (PO)|Acompanhamento de reclamações via sistema SAP e telefone e *e-mail*					
Técnico de compras Nível II	C19. Análise dos processos de consulta (preços, prazos de entrega, condições de pagamento)	20	80	160	260	780
	C20. Negociação|Valor < 20k € ao critério da gestão de compras|Fornecedores C22. nacionais e internacionais|Táticos					
	C21. Relatórios|Mapas comparativos					
	C22. Negociação|Formato|*E-mail* e telefone/Remoto					
	C23. Fornecedores|Identificação de fornecedores alternativos					
	C24. Notas de encomenda (PO)|Consulta mercado					
	C25. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de material de *stock* - Consumíveis					
	C26. Tipologia de compra|Elaboração e gestão de notas de encomenda de material de *stock* (MRP) - Consumíveis					
	C27. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes					
	C28. Notas de encomenda (PO)|Processo logístico e.g. transportes, importação.					
Técnico de compras Nível I	C29. Análise de discrepâncias nas faturas (e.g. montante e quantidade) recebidas via sistema SAP/*workflow*	20	80	160	260	780
	C30. Notas de encomenda (PO)|Criação e envio via sistema SAP e acompanhamento					
	C31. Análise de discrepâncias de faturas|Notas de encomenda de material de *stock* - Consumíveis com contrato					
	C32. Tipologia de compra|Elaboração e gestão de notas de encomenda de material de *stock* (MRP) - Consumíveis com contrato					

Nível	Atividades - Gestão de *stocks*	Programa de formação (h)				Limite temporal (h)
		T	PS	PPT	Total	
Gestor *stocks* - Planeamento	GS1. Análise de indicadores de gestão de *stocks* e armazéns	40	40	264	344	1.032
	GS2. Planeamento e previsões de reposições					
Gestor *stocks* - Produtos químicos	GS3. Gestão *stocks* de produtos químicos	16	80	264	360	1.080
	GS4. Recepção de produtos químicos a granel					
Gestor *stocks* - Materiais	GS5. Análise de MRP	50	60	264	374	1.122
	GS6. Controlo processos de aquisição de materiais para reposição *stocks*/satisfação de reservas					
	GS7. Controlo de *over stocks*					
	GS8. VIM - Análise e resolução discrepâncias faturas					
Gestor materiais	GS9. Análise e validação propostas criação/modificação códigos	8	16	80	104	312
	GS10. Criação/modificação códigos					

Nível	Atividades - Armazém	Programa de formação (h)				Limite temporal (h)
		T	PS	PPT	Total	
Fiel de armazém	A1. Processo administrativo de inventários (análise de diferenças e acertos)	40	40	352	432	1.296
	A2. Gestão do espaço e fluxos logísticos dos armazéns					
Rececionista de armazém II	A3. Recepção qualitativa de materiais	8	8	24	40	120
	A4. Controlo de devolução de materiais aos fornecedores					
Rececionista de armazém I	A5. Recepção de produtos químicos embalados	16	40	240	296	888
	A6. Recepção quantitativa, identificação e verificação dos materiais					
Operador de armazém II	A7. Aviamento de materiais	8	24	176	208	624
	A8. Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global)					
	A9. Gestão física dos materiais (conservação)					
	A10. Arrumação de materiais, equipamentos e produtos químicos					
Operador de armazém I	A11. Descarga e movimentação de materiais	8	8	80	96	288
	A12. Gestão de resíduos e ecoparque					
	A13. Condução de empilhadores					

16.1.3- Critérios de evolução por especialidade e áreas

Níveis salariais	Critérios de evolução		
	Compras	Gestão de *stocks*	Armazém
C2	7E	2E + 3D ou 1E+5D	-
C1	5D ou 1E+3D	1E + 2D	3D ou 2D+5C
B2	6C ou 1D+4C	1D + 3C	1D + 3C
B1	10B ou 8B+1C	1C	2C
A2	4A	-	1B
A1	1A	-	1A

Em caso de necessidade de preencher uma vaga na carreira da área de gestão de *stocks* será dada prioridade aos trabalhadores da área de armazém em relação à contratação de novos trabalhadores, desde que o trabalhador em questão tenha as valências do B1.

16.2- Projetos, *facility management* e segurança

O modelo para os percursos profissionais destas áreas assentam nos seguintes pressupostos:

– Definição de um conjunto de especialidades por área.
– Definição de níveis de proficiência aplicáveis a cada área.
– Atribuição de créditos a cada nível de proficiência, em cada área, à exceção da área de segurança.

16.2.1- Projetos - Especialidades, níveis de proficiência e critérios de evolução

Especialidade	Atividade
P1. Mecânico	Atividades do ramo de engenharia como, por exemplo, estruturas, equipamentos dinâmicos e estáticos, máquinas rotativas, metalomecânica, tubagem, AVAC, hidráulica, peças de reserva, processo
P2. Eletricidade e instrumentação	Atividades do ramo de engenharia, como por exemplo, eletricidade, instrumentação, iluminação, quadros elétricos, distribuição de energia, pneumática, comunicação, e PLC
P3. Automação	Atividades do ramo de engenharia, como por exemplo, sistemas e controlo automação, PLC, DCS, redes de comunicação, contributo no desenvolvimento de descrições funcionais.
P4. Civil	Atividades do ramo de engenharia civil e arquitetura.
P5. Projetista	Atividade de suporte à equipa de engenharia nas seguintes atividades como por exemplo, desenvolvimento de *layouts*, desenhos, modelos, simulações e cálculos de engenharia com base em *software* de CAD.
P6. Administrativo projetos	Administrativo e arquivo técnico e gestão de informação de projetos

Nível de proficiência		Créditos
Especialista	Reconhecido como um *expert* na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional – Gere atividades grandes com supervisão limitada do CLP ou CCP; – Forma, revê e delega em profissionais de níveis mais baixos; – Resolve problemas difíceis e complexos.	10
Sénior (avançado)	Aplica conhecimento avançado na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional – Gere atividades com supervisão limitada do gestor de projeto; – Resolve problemas difíceis e por vezes complexos.	6
Experiente (autónomo)	Aplica conhecimento prático na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional – Trabalha independentemente com supervisão geral; – Resolve problemas difíceis mas não complexos.	3
Iniciado (conhecimentos gerais)	Aplica conhecimento teórico na sua disciplina obtido através de formação – Trabalha com supervisão regular; – Resolve problemas pouco difíceis mas não complexos.	1

Total de créditos =∑ créditos dos nível de proficiência

Critérios de avaliação para adquirir os diferentes níveis de proficiência:

– Para adquirir uma proficiência será necessário atingir um valor igual ou superior a 70 % da pontuação máxima possível numa escala de 1 a 3 (1 - Insuficiente, 2 - Suficiente, 3 - Bom) para avaliação dos 5 critérios abaixo descritos.

Pontuação máxima possível = 15 → 70 % = 10,5 (corresponde a um 1, dois 2 e dois 3).

– Esta avaliação é feita para cada especialidade no fim do período mínimo de tempo de experiência. Caso não se atinja a classificação mínima para adquirir a proficiência, a avaliação será repetida anualmente até a um máximo de 3 anos seguidos;

– A avaliação é feita pelo coordenador local da área e validada pelo coordenador central.

	Experiente	Sénior	Especialista
Tempo de experiência	2- Mínimo de 2 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como iniciado.	2- Mínimo de 3 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como experiente.	2- Mínimo de 4 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como sénior.
Gestão de projeto	1- Assume atividades mediante supervisão regular, coordenando fornecedores externos.	1- Assume atividades complexas sob a orientação do CLP, coordenando equipas locais e fornecedores externos.	1- Desenvolve projetos sob orientação do CLP, com autonomia e assumindo responsabilidade partilhada pelas suas realizações.
Conhecimento técnico	2- Aborda os problemas nas suas diversas componentes, identificando os pontos críticos e estabelecendo prioridades de atuação.	2- Identifica alternativas de soluções e analisa as implicações da implementação de cada uma, identificando as mais adequadas e eficazes.	3- Detém conhecimento especializado de técnicas e procedimentos específicos, de uma ou mais áreas de engenharia, que requerem conhecimento teórico e experiência sólido.
	3- Executa tarefas administrativas, nomeadamente na gestão do arquivo, recolha e sistematização de informação técnica.	3- Interpreta e elabora desenhos técnicos, contribui com suporte técnico nas fases de engenharia, construção e execução, testes, *start up* e conclusão.	4- Elabora cadernos de encargos, reunindo informação relativa a fornecedores e caraterísticas das unidades fabris.
Comunicação e colaboração	4- Capacidade de se expressar em inglês	4- Capacidade de ter uma discussão técnica em inglês	5- Fluência em inglês
Informática	5- Suporta a equipa de engenharia nas atividades de *layouts*, desenhos, modelos, simulações e cálculos de engenharia com base em *software* de CAD.	5- Desenvolve ferramentas de controlo em *Excel* e *MSProject*.	7- Elabora em SAP todo o processo de requisições de compra e notas de encomendas.

Créditos de evolução - Projetos	
C2	≥20
C1	≥16
B2	≥8
B1	≥5
A2	≥1
A1	Nível entrada

16.2.2- *Facility management* - Especialidades, níveis de proficiência e critérios de evolução

Especialidade	Atividade
FM1. Gestão de contratos de *housekeeping*	De acordo com pacotes de serviços definidos no *facility management*
FM2. Gestão de contratos de manutenção de instalações sociais e administrativas	
FM3. Gestão de contratos de *catering*+vigilância+secretaria	
FM4. Gestão de viagens	Organização de viagens e estadias, tratamento de faturas de viagens
FM5. Gestão de documentos de acesso	Controle e validação de documentos para entrada de externos na NVG
FM6. Motorista	Transportar, em veículo automóvel ligeiro, os membros da comissão executiva, no cumprimento dos compromissos agendados.

Nível de proficiência	Critérios
Sénior (avançado)	Aplica conhecimento avançado na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional – Gere atividades com supervisão limitada do coordenador local; – Resolve problemas difíceis e por vezes complexos.
Experiente (autónomo)	Aplica conhecimento prático na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional – Trabalha independentemente com supervisão do coordenador local; – Resolve problemas difíceis mas não complexos.
Iniciado (conhecimentos gerais)	Aplica conhecimento teórico na sua disciplina obtido através de formação – Trabalha com supervisão regular; – Resolve problemas simples.

Critérios de avaliação para adquirir os diferentes níveis de proficiência:

– Para adquirir uma proficiência será necessário atingir um valor igual ou superior a 70 % da pontuação máxima possível numa escala de 1 a 3 (1 - Insuficiente, 2 - Suficiente, 3 - Bom) para avaliação dos 5 critérios abaixo descritos.

Pontuação máxima possível = 15 → 70 % = 10,5 (corresponde a um 1, dois 2 e dois 3).

– Esta avaliação é feita para cada especialidade no fim do período mínimo de tempo de experiência. Caso não se atinja a classificação mínima para adquirir a proficiência, a avaliação será repetida anualmente até a um máximo de 3 anos seguidos;
– A avaliação é feita pelo coordenador local da área e validada pelo coordenador central;
– Serão avaliados apenas os critérios das proficiências experiente e sénior possíveis de aplicar a cada uma das funções.

	Experiente	Sénior
Tempo de experiência	Mínimo de 2 anos de experiência profissional na proficiência de iniciado na respetiva especialidade.	Mínimo de 3 anos de experiência profissional na proficiência de experiente na respetiva especialidade.
Gestão de contratos	1- Assume atividades mediante supervisão regular, coordenando prestadores de serviço (reuniões de acompanhamento, emissão de reclamações, avaliação da prestação).	1- Assume atividades complexas/projetos sob a orientação do FM local, coordenando equipas locais e prestadores de serviço, com autonomia e assumindo responsabilidade partilhada pelas suas realizações.
Conhecimento técnico	2- Aborda os problemas nas suas diversas componentes, identificando os pontos críticos e estabelecendo prioridades de atuação. 3- Conhece os contratos, monitoriza e controla os SLA e elabora relatórios de acompanhamento dos mesmos.	2- Identifica alternativas de soluções inovadoras e analisa as implicações da implementação de cada uma, identificando as mais adequadas e eficazes. 3- Participa na elaboração de cadernos de encargos, reunindo informação relativa a prestadores de serviço e caraterísticas dos sites âmbito de atuação do FM.
Informática	4- Desenvolve e utiliza ferramentas de controlo em *Excel* e noutras ferramentas *Office* ou específicas de FM (*Next Bit*) 5- Elabora em SAP todo o processo de requisições de compra e notas de encomendas.	4- Desenvolve e utiliza ferramentas de controlo em *Excel* e noutras ferramentas *Office* ou específicas de FM (*Next Bit*) e emite relatórios de seguimento. 5- Desenvolve ferramentas de controlo e especificações técnicas para acelerar o desenvolvimento da área de FM, fazendo o controlo orçamental.

Créditos por especialidades	DIA + DIF + DIS			FPM		
	Iniciado	Experiente	Sénior	Iniciado	Experiente	Sénior
FM1. *Housekeeping*	1	4	6	1	2	4
FM2. Manutenção edif. e inst.	1	4	6	1	2	4
FM3. Catering + Secretaria + Vigilância	1	4	6	1	2	4
	Outras funções					
	Iniciado	Experiente	Sénior			
FM4. Gestão de viagens	1	4	6			
FM5. Gestão de documentos de acesso	1	4	6			
FM6. Motoristas	1	2	4			

Total de créditos =∑ Créditos dos nível de proficiência

16.2.3- Segurança - Especialidades, níveis de proficiência e critérios de evolução

Créditos de evolução - *Facilty management*	
C2	≥12
C1	≥6
B2	≥4
B1	≥2
A2	≥1
A1	Entrada

Especialidade	Atividade
P1. Bombeiro	Prevenir, prestar socorro e garantir a segurança dos trabalhadores e bens da companhia, nomeadamente no combate a incêndios, assistência a situações de emergência e na prestação de socorro a vítimas de sinistro, recorrendo aos meios, procedimentos e técnicas apropriadas.

Nível de proficiência		
Especialista	Reconhecido como um *expert* obtido através de formação avançada e experiência profissional – Gere atividades grandes com supervisão limitada do coordenador local SST; – Capacidade de ministrar formação interna operacional no combate a sinistros; – Forma, revê e delega em profissionais de níveis mais baixos; – Resolve problemas difíceis e complexos.	10
Sénior (avançado)	Aplica conhecimento avançado obtido através de formação avançada e experiência profissional – Gere atividades com supervisão limitada do coordenador local SST; – Capacidade de ministrar formação interna em emergência; – Resolve problemas difíceis e por vezes complexos.	6
Experiente (autónomo)	Aplica conhecimento prático na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional – Trabalha independentemente com supervisão geral; – Resolve problemas difíceis mas não complexos.	3
Iniciado (conhecimentos gerais)	Aplica conhecimento teórico na sua disciplina obtido através de formação – Trabalha com supervisão regular; – Resolve problemas pouco difíceis mas não complexos.	1

Critérios de avaliação para adquirir os diferentes níveis de proficiência:

– Para adquirir uma proficiência será necessário atingir um valor igual ou superior a 70 % da pontuação máxima possível numa escala de 1 a 3 (1 - Insuficiente, 2 - Suficiente, 3 - Bom) para avaliação dos 5 critérios abaixo descritos.

Pontuação máxima possível = 15 → 70 % = 10,5 (corresponde a um 1, dois 2 e dois 3).

– Esta avaliação é feita para cada especialidade no fim do período mínimo de tempo de experiência. Caso não se atinja a classificação mínima para adquirir a proficiência, a avaliação será repetida anualmente até a um máximo de 3 anos seguidos.

– A avaliação é feita pelo coordenador local da área e validada pelo coordenador central.

	Iniciado	Experiente	Sénior	Especialista
Tempo de experiência	Mínimo de 2 anos de experiência profissional na respetiva especialidade.	Mínimo de 2 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como iniciado.	Mínimo de 3 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como experiente.	Mínimo de 4 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como sénior.
Critérios	1- Assume a implementação de atividades simples e pontuais (reparação de um hidrante) com supervisão?	1- Assume a implementação de atividades simples e pontuais (por exemplo reparação de um hidrante).	1- Assume a implementação integral de atividades (informação às áreas e execução) (por exemplo reparação de todos os hidrantes do parque de madeiras).	1- Assume o planeamento e implementação integral de atividades (análise de custos, informação às áreas, planeamento e execução).
	2- Tem conhecimentos para ministrar formação pratica de situações pontuais de bombeiro/brigadas 1.º intervenção?	2- Assegura a formação prática bombeiros/brigadas de 1.ª intervenção.	2- Assegura a formação teórica e prática dos bombeiros/brigadas de 1.ª intervenção.	2- Assegura integralmente a formação de: gestão de emergência (PEI), teórica e prática dos bombeiros/brigadas de 1.ª intervenção.
	3- Em situações de emergência necessita sempre de apoio à decisão?	3- Em situações de emergência necessita, na maior parte das vezes, de apoio à decisão.	3- Toma decisões em situações de emergência e solicita apoio para a execução das mesmas.	3- Toma decisões em situações de emergência e assegura execução das mesmas.
	4- Consegue identificar o problema, comunicar à chefia de forma clara?	4- Identifica o problema, comunica à chefia de forma clara e objetiva e aguarda solução.	4- Identifica o problema, comunica à chefia de forma clara e objetiva e participa na proposta de solução.	4- Identifica o problema, comunica à chefia de forma clara e objetiva e tem propostas de solução.
	5- Consegue, pontualmente, estabelecer prioridades sobre as tarefas/atividades a realizar?	5- Consegue, às vezes, estabelecer prioridades sobre as tarefas/atividades a realizar.	5- Consegue, na maioria das situações, estabelecer prioridades sobre as tarefas/atividades a realizar.	5- Consegue sempre estabelecer prioridades sobre as tarefas/atividades a realizar.

Créditos de evolução - Segurança	
C2	10 + Coordenação do dispositivo de emergência
C1	10
B2	6
B1	3
A2	1
A1	Entrada

ANEXO II

Tabela por escalões salariais para os técnicos operacionais

1- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2026:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
A1	1 002,00 €	1 017,00 €	1 042,00 €	1 067,00 €	1 087,00 €	1 122,00 €	1 157,00 €	1 192,00 €	1 227,00 €			
A2	1 087,00 €	1 122,00 €	1 157,00 €	1 192,00 €	1 227,00 €	1 263,00 €	1 304,00 €	1 346,00 €	1 388,00 €			
B1	1 192,00 €	1 227,00 €	1 263,00 €	1 304,00 €	1 346,00 €	1 388,00 €	1 429,00 €	1 476,00 €	1 524,00 €	1 571,00 €	1 628,00 €	
B2	1 346,00 €	1 388,00 €	1 429,00 €	1 476,00 €	1 524,00 €	1 571,00 €	1 628,00 €	1 686,00 €	1 743,00 €	1 800,00 €	1 859,00 €	
C1	1 524,00 €	1 571,00 €	1 628,00 €	1 686,00 €	1 743,00 €	1 800,00 €	1 859,00 €	1 916,00 €	1 974,00 €	2 041,00 €	2 109,00 €	2 178,00 €
C2	1 800,00 €	1 859,00 €	1 916,00 €	1 974,00 €	2 041,00 €	2 109,00 €	2 178,00 €	2 245,00 €	2 313,00 €	2 392,00 €	2 470,00 €	2 549,00 €

2- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2027:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
A1	1 052,00 €	1 067,00 €	1 092,00 €	1 117,00 €	1 137,00 €	1 172,00 €	1 207,00 €	1 242,00 €	1 277,00 €			
A2	1 137,00 €	1 172,00 €	1 207,00 €	1 242,00 €	1 277,00 €	1 313,00 €	1 354,00 €	1 396,00 €	1 438,00 €			
B1	1 242,00 €	1 277,00 €	1 313,00 €	1 354,00 €	1 396,00 €	1 438,00 €	1 480,00 €	1 528,00 €	1 578,00 €	1 626,00 €	1 685,00 €	
B2	1 396,00 €	1 438,00 €	1 480,00 €	1 528,00 €	1 578,00 €	1 626,00 €	1 685,00 €	1 746,00 €	1 805,00 €	1 863,00 €	1 925,00 €	
C1	1 578,00 €	1 626,00 €	1 685,00 €	1 746,00 €	1 805,00 €	1 863,00 €	1 925,00 €	1 984,00 €	2 044,00 €	2 113,00 €	2 183,00 €	2 255,00 €
C2	1 863,00 €	1 925,00 €	1 984,00 €	2 044,00 €	2 113,00 €	2 183,00 €	2 255,00 €	2 324,00 €	2 394,00 €	2 476,00 €	2 557,00 €	2 639,00 €

ANEXO III

Nos termos e para efeitos do previsto na cláusula 86.ª do presente AE, procede-se à seguinte enunciação taxativa:

A- Cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da PORTUCEL admitidos anteriormente à entrada em vigor do presente AE:

A.1- Cláusulas:

Cláusula 29.ª

Período normal de trabalho

1- (*Cláusula eliminada em 15 de abril de 2016 por o novo regime ser mais favorável*).

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo os trabalhadores em regimes de turno que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 32.ª

Turnos

(*Cláusula eliminada em 15 de abril de 2016 por o novo regime ser mais favorável*).

Cláusula 43.ª

Férias

(*Cláusula eliminada por inaplicabilidade do texto do AE, em 2026, por o novo regime ser mais favorável*).

Cláusula 62.ª

Determinação da retribuição horária

(*Cláusula eliminada por inaplicabilidade do texto do AE, em 2026, por o novo regime ser mais favorável*).

Cláusula 63.ª

Diuturnidades

(*Cláusula eliminada do presente anexo por incorporação e antecipando de uma só vez as diuturnidades atualmente vincendas na remuneração mensal, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023*).

Cláusula 64.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;

c) 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou regime de dois turnos equiparável a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.ª, aos valores do subsídio de turno referidos, acrescem, respectivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho noturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5- Sem prejuízo do sobredito, ambas as partes expressamente acordam na passagem faseada para a aplicação dos regimes de subsídio de turno nos termos previstos no presente acordo de empresa, garantindo-se que os trabalhadores ficam num regime mais favorável, nos seguintes termos:

a) O valor de subsídio de turno será calculado com base nas regras em vigor no texto do acordo de empresa, desde que o valor apurado seja igual ou superior àquele que atualmente detêm (fixo + variável), acautelando-se o percentual em vigor em cada um dos regimes de turno;

b) Nas situações em que o valor apurado não seja superior ao valor atualmente auferido, manter-se-ão as regras de cálculo previstas no presente anexo do acordo de empresa.

Cláusula 65.ª

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, do anexo A, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R / n$$

sendo:

M = Média simples das remunerações;

R = Soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n = Número de grupos salariais.

2- Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena ou meia dezena de cêntimos imediatamente superior.

Cláusula 66.ª

Subsídio de Natal

(*Cláusula eliminada por inaplicabilidade do texto do AE, em 2026, por o novo regime ser mais favorável*).

Cláusula 67.ª

Subsídio de bombeiro

(*Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal em 15 de abril de 2016*).

Cláusula 73.ª

Retribuição da prevenção

1- (*Previsão eliminada por inaplicabilidade do texto do AE, em 2026, por o novo regime ser mais favorável*).

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- (Previsão eliminada por inaplicabilidade do texto do AE, em 2026, por o novo regime ser mais favorável).

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

Cláusula 76.ª

Subsídio de infantário

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência do infantário, no seguinte valor:

– Infantário - 75,00 €.

2- Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário.

3- O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

4- O direito ao subsídio de infantário cessa logo que o beneficiário possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 77.ª

Subsídio de transporte

(*Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal em 15 de abril de 2016*).

Cláusula 91.ª

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

c) Subsídio especial a deficientes: 100,00 €;

d) Complemento de reforma.

A.2- Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

(*Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal em 15 de abril de 2016*).

A.3- Outras condições

(*Cláusula parcialmente eliminada por inaplicabilidade do texto do AE, em 2026, por o novo regime ser mais favorável*).

Instituição de um regime de horário que possibilite a justificação de eventuais ausências a cada início do horário normal de trabalho.

Este regime assenta nos seguintes princípios:

– Período máximo de 30 minutos;
– Utilização até 2 situações por mês.

Na situação dos trabalhadores de horário geral (administrativo e industrial), o período de ausência tem de ser compensado no próprio dia. No caso dos trabalhadores em regime de turnos a utilização dos períodos acima referidos obriga ao prolongamento do tempo de trabalho do trabalhador a substituir, não podendo este abandonar o posto de trabalho até estar assegurada a sua substituição.

Este prolongamento do período de trabalho não confere direito a pagamento de trabalho suplementar.

A.4- Previsão comum

(*Cláusula eliminada por inaplicabilidade do texto do AE, em 2026, por o novo regime ser mais favorável*).

ANEXO A

Tabela de remunerações

Grupos	TAB I	%	TAB II	%	TAB III	%	TAB IV	%	TAB V	%
1	2 306,00 €	1,5 %	2 567,00 €	1,5 %	2 707,00 €	1,5 %	2 835,00 €	1,5 %	3 028,00 €	1,5 %
2	2 132,00 €	1,5 %	2 385,00 €	1,5 %	2 515,00 €	1,5 %	2 629,00 €	1,5 %	2 707,00 €	1,5 %
3	1 805,00 €	1,5 %	2 038,00 €	1,5 %	2 139,00 €	1,5 %	2 243,00 €	1,5 %	2 385,00 €	1,5 %
4	1 554,00 €	1,5 %	1 758,00 €	1,5 %	1 839,00 €	1,5 %	1 924,00 €	1,5 %	2 038,00 €	1,5 %
5	1 427,00 €	1,5 %	1 623,00 €	1,5 %	1 697,00 €	1,5 %	1 771,00 €	1,5 %	1 848,00 €	1,5 %
6	1 267,00 €	1,5 %	1 453,00 €	1,5 %	1 510,00 €	1,5 %	1 582,00 €	1,5 %	1 623,00 €	1,5 %
7	1 102,00 €	1,5 %	1 281,00 €	1,5 %	1 331,00 €	1,5 %	1 392,00 €	1,5 %	1 453,00 €	1,5 %
8	1 055,00 €	2,0 %	1 251,00 €	2,0 %	1 299,00 €	2,0 %	1 355,00 €	2,0 %	1 366,00 €	2,0 %
9	990,00 €	2,0 %	1 182,00 €	2,0 %	1 222,00 €	2,0 %	1 279,00 €	2,0 %	1 299,00 €	2,0 %
10	953,00 €	2,0 %	1 124,00 €	2,0 %	1 165,00 €	2,0 %	1 206,00 €	2,0 %	1 229,00 €	2,0 %
11	896,00 €	2,0 %	1 070,00 €	2,0 %	1 103,00 €	2,0 %	1 147,00 €	2,0 %	1 165,00 €	2,0 %
12	847,00 €	2,0 %	1 014,00 €	2,0 %	1 049,00 €	2,0 %	1 089,00 €	2,0 %	1 107,00 €	2,0 %
13	786,00 €	2,0 %	954,00 €	2,0 %	980,00 €	2,0 %	1 019,00 €	2,0 %	1 050,00 €	2,0 %

– Base indexação ..... 1329,09 €;
– Diuturnidades ..... 11,73 €.

Subsídio de turno

– 2 turnos folga fixa ..... 127,10 €;
– 2 turnos folga variável ..... 145,90 €;
– 3 turnos s/lab. contínua ..... 164,90 €;
– 3 turnos c/lab. contínua ..... 266,60 €.

Lisboa, 25 de agosto de 2026.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.
António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.
Ana Cristina Simões Guimarães de Sousa Borges, na qualidade de mandatária.
Nelson Liberato Bento Santos, na qualidade de mandatário.
Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira, na qualidade de mandatária

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

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

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Mário Matos, na qualidade de mandatário.
Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.

Protocolo 2026/2027

As partes (The Navigator Company, SA e as respetivas ORT) acordam na celebração do presente protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

– O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no mês de dezembro de 2025, consubstanciadas em 3 reuniões;

– O acordo tem uma vigência de dois anos (2026 e 2027), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2026 e 31 de dezembro de 2027.

2- Acordo plurianual:

<table>
<tr><th>Ano de 2026</th><th>Ano de 2027</th></tr>
<tr><td colspan="2">Previsão expressa da redução do período normal de trabalho para as 37,5 horas, uniformizando o regime de horário de trabalho face ao universo NVG</td></tr>
<tr><td>Atualização dos escalões da tabela salarial em 2,5 %, com o mínimo de 30,00 €</td><td>Atualização dos escalões da tabela salarial em 3,5 %, com o mínimo de 50,00 €</td></tr>
<tr><td>Tabela salarial 2026
<table>
<tr><th></th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10</th><th>11</th><th>12</th></tr>
<tr><th></th><th>N1</th><th>N2</th><th>N3</th><th>N4</th><th>N5</th><th>N6</th><th>N7</th><th>N8</th><th>N9</th><th>N10</th><th>N11</th><th>N12</th></tr>
<tr><th>A1</th><td>1 002</td><td>1 017</td><td>1 042</td><td>1 067</td><td>1 087</td><td>1 122</td><td>1 157</td><td>1 192</td><td>1 227</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><th>A2</th><td>1 087</td><td>1 122</td><td>1 157</td><td>1 192</td><td>1 227</td><td>1 263</td><td>1 304</td><td>1 346</td><td>1 388</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><th>B1</th><td>1 192</td><td>1 227</td><td>1 263</td><td>1 304</td><td>1 346</td><td>1 388</td><td>1 429</td><td>1 476</td><td>1 524</td><td>1 571</td><td>1 628</td><td></td></tr>
<tr><th>B2</th><td>1 346</td><td>1 388</td><td>1 429</td><td>1 476</td><td>1 524</td><td>1 571</td><td>1 628</td><td>1 686</td><td>1 743</td><td>1 800</td><td>1 859</td><td></td></tr>
<tr><th>C1</th><td>1 524</td><td>1 571</td><td>1 628</td><td>1 686</td><td>1 743</td><td>1 800</td><td>1 859</td><td>1 916</td><td>1 974</td><td>2 041</td><td>2 109</td><td>2 178</td></tr>
<tr><th>C2</th><td>1 800</td><td>1 859</td><td>1 916</td><td>1 974</td><td>2 041</td><td>2 109</td><td>2 178</td><td>2 245</td><td>2 313</td><td>2 392</td><td>2 470</td><td>2 549</td></tr>
</table></td><td>Tabela salarial 2027
<table>
<tr><th></th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10</th><th>11</th><th>12</th></tr>
<tr><th></th><th>N1</th><th>N2</th><th>N3</th><th>N4</th><th>N5</th><th>N6</th><th>N7</th><th>N8</th><th>N9</th><th>N10</th><th>N11</th><th>N12</th></tr>
<tr><th>A1</th><td>1 052</td><td>1 067</td><td>1 092</td><td>1 117</td><td>1 137</td><td>1 172</td><td>1 207</td><td>1 242</td><td>1 277</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><th>A2</th><td>1 137</td><td>1 172</td><td>1 207</td><td>1 242</td><td>1 277</td><td>1 313</td><td>1 354</td><td>1 396</td><td>1 438</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><th>B1</th><td>1 242</td><td>1 277</td><td>1 313</td><td>1 354</td><td>1 396</td><td>1 438</td><td>1 480</td><td>1 528</td><td>1 578</td><td>1 626</td><td>1 685</td><td></td></tr>
<tr><th>B2</th><td>1 396</td><td>1 438</td><td>1 480</td><td>1 528</td><td>1 578</td><td>1 626</td><td>1 685</td><td>1 746</td><td>1 805</td><td>1 863</td><td>1 925</td><td></td></tr>
<tr><th>C1</th><td>1 578</td><td>1 626</td><td>1 685</td><td>1 746</td><td>1 805</td><td>1 863</td><td>1 925</td><td>1 984</td><td>2 044</td><td>2 113</td><td>2 183</td><td>2 255</td></tr>
<tr><th>C2</th><td>1 863</td><td>1 925</td><td>1 984</td><td>2 044</td><td>2 113</td><td>2 183</td><td>2 255</td><td>2 324</td><td>2 394</td><td>2 476</td><td>2 557</td><td>2 639</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Garantia de um aumento mínimo de 35,00 €, caso seja atingido um EBITDA consolidado de 220 milhões de euros, até ao 30 de junho de 2026, o que produzirá efeitos a partir do dia 1 de julho de 2026</td><td></td></tr>
</table>

Atualização do subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho de 9,25 € para 9,80 €	Atualização do subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho de 9,80 € para 10,46 €
	Atualização das contribuições para o fundo de pensões: – A partir de 1 de janeiro de 2027, contribuição de 1,5 % do salário pensionável por parte da NVG, verificando-se uma contribuição de 0,5 % do salário pensionável por parte do trabalhador para o mesmo efeito.
– Atribuição de progressão salarial, em janeiro de 2026 (mecanismo de aceleração de carreiras), em função da diferença de níveis entre o nível atual e o nível das funções que o colaborador efetivamente exerce, quando possua as valências necessárias para a função exercida, mas não o critério de tempo estabelecido pelo plano de carreiras em vigor: 1- Com 2 ou + níveis de diferença: *a)* 2 saltos na horizontal na tabela por escalões salariais: desde que tenha média das avaliações de desempenho (último ano e ano anterior), que permita evoluir gradualmente, ano a ano, para o nível das funções que efetivamente desempenha no final de cada ano, para o escalão N1; *b)* 1 salto na horizontal na tabela por escalões salariais: quando a média das avaliações de desempenho (último ano e ano anterior, ainda que superior a 2,50) não permite evoluir para o nível das funções que desempenha; 2- Com 1 nível de diferença: *a)* 1 salto na horizontal na tabela por escalões salariais independentemente de ter ou não média das avaliações de desempenho (último ano e ano anterior), que permita evoluir para o nível das funções que desempenha, bastando ter avaliações de desempenho (último ano e ano precedente) igual ou superior a 2,50.	
Garantia de progressões adicionais (repescagem) em março de 2026, com base na avaliação de desempenho dos anos de 2024 e 2025 e caso tenha existido a aquisição de novas valências (à data de 31 de dezembro de 2024).	

Lisboa, 25 de agosto de 2026.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.
António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.
Ana Cristina Simões Guimarães de Sousa Borges, na qualidade de mandatária.
Nelson Liberato Bento Santos, na qualidade de mandatário.
Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, que representa os seguintes sindicatos:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
– 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.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, que representa os seguintes sindicatos:

– STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Similares, Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Similares da Região Norte;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmicas e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Matérias de Construção de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármores e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
– SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, que representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
– 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 - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, que representa os seguintes sindicatos:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, que representa os seguintes sindicatos:

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
– SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
– STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e bebidas;
– STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados;

– STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores dos Açores.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Mário Matos, na qualidade de mandatário.
Eduardo Florindo, na qualidade de mandatário.

Depositado a 2 de novembro de 2026, a fl. 156 do livro n.º 13, com o n.º 247/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar (CFPSA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito e vigência

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar - CFPSA, de ora em diante designado abreviadamente por centro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por dois anos, renováveis, se nenhuma das partes outorgantes não manifestar o desejo de a revogar, mediante o envio, com um mínimo de três meses de antecedência, de nova proposta negocial.

3- A tabela salarial (anexos II e III) produz efeitos durante um ano, a 1 de janeiro de 2026. No respeitante à progressão escalonar, esta produz efeitos reportados a 1 de agosto de 2003.

4- O presente acordo aplica-se à totalidade dos trabalhadores ao serviço do centro, presentemente em número de 58.

5- O acordo de empresa aplica-se na totalidade do território nacional, abrangendo toda a atividade de formação profissional desenvolvida pelo CFPSA, ao qual corresponde o CAE 85591.

Cláusula 1.ª-A

Adesão individual

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante a quem não se aplica o presente AE e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,7 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical outorgante.

3- O CFPSA enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

SECÇÃO I

Objetivos e princípios gerais de recrutamento e seleção

Cláusula 2.ª

Objetivos

A atividade de recrutamento e seleção do pessoal do centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objetivos:

a) Correta adequação dos efetivos humanos aos planos de atividades anuais e de médio prazo do centro;

b) Objetividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efetivo;

c) Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

O recrutamento e seleção de pessoal para o centro far-se-á, tanto quanto possível, por processos objetivos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;

b) Preferência qualitativa pelo recrutamento interno, atento o estabelecido na alínea seguinte;

c) Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função a preencher;

d) Preferência pelo recrutamento local, sendo os candidatos preferencialmente selecionados através da rede de centros de emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional - IEFP, IP.

Cláusula 4.ª

Conceitos

Para os efeitos deste AE, adotam-se os seguintes conceitos:

a) Por recrutamento considera-se o conjunto de procedimentos de prospeção dos candidatos à ocupação de qualquer função, mediante a prévia definição dos requisitos mínimos para o seu preenchimento;

b) Por seleção entende-se o conjunto de operações posteriores ao recrutamento e destinadas a escolher, de entre os candidatos à ocupação de uma função, aquele que se apresenta virtualmente mais apto para o seu desempenho.

Cláusula 5.ª

Recrutamento

1- As admissões far-se-ão, em regra, pelo lugar correspondente ao início de carreira.

2- A administração do centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para um escalão diferente do início da carreira.

3- Sem prejuízo da liberdade de o empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer em igualdade de condições os trabalhadores com vínculo permanente e os trabalhadores contratados a termo.

4- A abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho é precedida de divulgação interna por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, com as indicações das condições e requisitos necessários à candidatura e do processo de seleção.

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o centro e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

a) Identificação das partes outorgantes;

b) Categoria profissional;

c) Carreira profissional;

d) Escalão salarial;

e) Duração semanal do trabalho;

f) Local de trabalho;

g) Condições particulares de trabalho.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar do Regulamento Interno em vigor no centro.

SECÇÃO II

Classificação e avaliação do pessoal

SUBSECÇÃO I

Classificação do pessoal

Cláusula 7.ª

Categorias e carreiras profissionais

1- Todo o trabalhador do centro deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias e carreiras profissionais, cujo elenco consta do anexo I do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas novas categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das carreiras referidas no número anterior.

3- Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

SUBSECÇÃO II

Avaliação do desempenho

Cláusula 8.ª

Objetivos

1- A avaliação de desempenho que constitui uma componente essencial para o alinhamento entre a estratégia e objetivos do centro, e o papel e objetivos de cada trabalhador, tem como finalidade:

a) Avaliar e medir a contribuição efetiva de cada trabalhador;

b) Promover a explicitação clara da contribuição esperada de cada trabalhador no período em causa;

c) Considerar a avaliação de objetivos e a avaliação das competências;

d) Promover a melhoria de desempenho do trabalhador na sua função atual, bem como a preparação e orientação para novas exigências ou responsabilidades que se possam perspetivar;

e) Identificar um plano de ação baseado nas apreciações efetuadas. Daqui, decorrerá a identificação de:

i) Necessidades de desenvolvimento que deverão ser objeto de melhoria e as ações a desencadear para atingir esse objetivo;

j) Ações de formação específicas, expressando o método de aprendizagem aconselhado.

2- As ações de formação sugeridas pelos avaliadores, devidamente fundamentadas, serão objeto de análise e validação pelo diretor e, se justificadas, serão incluídas no plano de formação a submeter anualmente à aprovação do conselho de administração.

Cláusula 9.ª

Fatores de desempenho

O modelo de avaliação de desempenho contém o conjunto de fatores de desempenho indicados no plano de avaliação de desempenho dos trabalhadores, e que permitem, de forma compreensiva e integrada, operacionalizar a estratégia do centro, estabelecendo o quadro de referência para a monitorização da avaliação contínua de desempenho, quer a nível organizacional, quer individual.

Cláusula 10.ª

Perfis de competências

1- As competências selecionadas, enquadram o conjunto de competências-chave que traduzem as necessidades da estrutura organizacional, dos processos e funções.

2- O perfil de competências corresponde à seleção de competências universais e específicas que caracterizam a função.

3- O quadro de competências agora selecionadas pode ser objeto de substituição ou aumento, caso se verifique, nos anos subsequentes, essa necessidade, tendo em consideração a evolução da atividade do centro.

Cláusula 11.ª

Intervenientes

Os intervenientes no processo de avaliação de desempenho são:

1- O avaliado;

2- O avaliador;

3- O diretor do centro;

4- O conselho de administração.

Cláusula 12.ª

Processo de avaliação

1- O processo de avaliação de desempenho é anual, ocorrendo no mês de abril, e tendo por objeto o trabalho realizado no ano civil imediatamente anterior.

2- Serão avaliados os trabalhadores com mais de seis meses em exercício de funções, independentemente do seu vínculo contratual.

3- Nos casos em que se verifique uma alteração de área de um trabalhador, a sua avaliação deverá caber ao superior hierárquico que, na altura do processo, tenha mais tempo de supervisão.

4- Os trabalhadores recém-admitidos, que não tenham pelo menos seis meses completos de serviço, no ano civil que antecede aquele em que é pedida a avaliação, apenas serão considerados no ano seguinte.

5- Aos trabalhadores que, por motivo de impedimento da prestação da sua atividade no centro, não possa ser aplicado o disposto nos números anteriores, presumir-se-á um desempenho equivalente à última avaliação atribuída antes do início do impedimento, salvo se o impedimento for da exclusiva responsabilidade do próprio trabalhador.

6- Os trabalhadores são objeto de avaliação e auto-avaliação.

7- Cada trabalhador receberá uma nota de avaliação de 1 a 4 (sendo 1 - Insuficiente, 2 - Suficiente, 3 - Bom e 4 - Muito Bom) resultante da aplicação dos itens considerados no quadro junto ao presente regulamento como anexo A.

8- Os dirigentes e as chefias serão, de igual modo, submetidos a avaliação de desempenho, nos termos previstos deste AE. O conselho de administração do centro será o responsável pela avaliação destes trabalhadores, podendo fazê-lo internamente ou delegar em entidade externa.

Cláusula 13.ª

Avaliação

1- A avaliação é realizada pelo superior hierárquico e comentada em espaço reservado para o efeito.

2- O avaliado, se assim o entender, poderá fazer uma apreciação sobre a sua avaliação de desempenho em espaço reservado para o efeito.

Cláusula 14.ª

Autoavaliação

1- Cada trabalhador efetuará uma apreciação da sua própria atividade, face aos objetivos e níveis de exigência em apreciação.

2- Este regime visa ajustar as expectativas do trabalhador e comparar a sua perceção com a dos superiores hierárquicos.

Cláusula 15.ª

Formulário de avaliação

O formulário de avaliação utilizado é disponibilizado na *intranet* e contempla os seguintes campos:

a) Direção;
b) Identificação do departamento;
c) Identificação do serviço;
d) Designação da função;
e) Missão do departamento ou serviço no centro;
f) Descrição genérica da função;
g) Localização na estrutura (organograma);
h) Relação hierárquica na estrutura;
i) Relação funcional na estrutura;
j) Fatores - Avaliação;
k) Fatores - Fundamentos da avaliação.

Cláusula 16.ª

Reclamação e recurso

1- Os trabalhadores avaliados que queiram recorrer da sua nota devem manifestá-lo formalmente por carta, no prazo de cinco dias, após divulgação dos resultados, para o conselho de administração.

2- Porém, a direção deverá analisar o recurso e discuti-lo com o trabalhador durante uma reunião individual.

Cláusula 17.ª

Confidencialidade

1- O processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencial, ou seja, deve ser do estrito conhecimento dos intervenientes.

2- Apenas o avaliador e avaliado poderão ter acesso ao respetivo processo de avaliação de desempenho.

Cláusula 18.ª

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Progressão, que constitui a mudança para o escalão de retribuição superior, dentro da mesma categoria profissional;
b) Promoção, que constitui o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria superior.

Cláusula 19.ª

Progressão

1- A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 3 anos de permanência no mesmo escalão;
b) Avaliação do desempenho no escalão que resulte em, pelo menos, duas delas um desempenho igual ou superior a Bom.

2- Caso o trabalhador obtenha em duas avaliações de desempenho a classificação Insuficiente, deverá frequentar obrigatoriamente formação adequada ao desempenho das suas funções.

Cláusula 20.ª

Promoção

1- A promoção consiste na mudança para o primeiro escalão da categoria imediatamente superior da respetiva carreira.

2- A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) 4 anos de serviço efetivo na categoria;

b) Avaliação de desempenho classificada com 3 Muito Bom e 1 Bom durante 4 anos consecutivos;

c) Existência de vaga nos quadros do centro na categoria para a qual vai ser promovido.

SECÇÃO III

Serviços não compreendidos no contrato de trabalho

Cláusula 21.ª

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria profissional que lhe é atribuída nos termos do disposto na cláusula 7.ª

2- Quando, porém, o interesse do centro o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado pelo responsável do respetivo serviço da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

SECÇÃO IV

Da prestação de trabalho em regime de comissão de serviço

Cláusula 22.ª

Objeto

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos.

2- Podem também ser exercidos em regime de comissão de serviço, os seguintes cargos e/ou funções, os quais exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes do centro:

a) Diretor de departamento;

b) Diretor de serviços;

c) Chefe de divisão;

d) Coordenador de formação;

e) Responsável de delegação.

3- As comissões de serviço terão a duração mínima de três anos, podendo ser renovadas por iguais períodos de tempo.

Cláusula 23.ª

Retribuição durante a comissão de serviço

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo III, o qual faz parte integrante do presente AE, bem como subsídio de isenção de horário de trabalho, se aplicável.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 24.ª

Deveres do centro

São deveres do centro:

a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE;

b) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e segurança;

c) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus trabalhadores;

d) Colocar à disposição dos trabalhadores os meios necessários à execução das tarefas que lhes forem confiadas;

e) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas ações de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;

f) Não exigir de nenhum trabalhador qualquer atividade manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;

g) Facultar a consulta do seu processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que aquele o solicite;

h) Passar declaração onde constem as referências relativas à situação e currículo profissional desde que solicitadas pelos trabalhadores;

i) Indemnizar os trabalhadores pelo prejuízo resultante de acidentes de trabalho e doenças profissionais, através do competente seguro;

j) Decidir sobre qualquer petição formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes, comunicando-lhes a decisão por escrito.

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores os decorrentes da lei laboral aplicável, do contrato individual de trabalho e, designadamente:

a) Executar as funções que lhes forem confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;

b) Desempenhar com pontualidade o serviço que lhes estiver confiado;

c) Tratar com urbanidade e lealdade o centro, os colegas de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o centro;

d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

f) Cumprir as ordens e diretrizes do centro emitidas dentro dos respetivos poderes de direção definidos na lei, em tudo o que não se mostre contrário aos seus direitos e garantias;

g) Informar o centro dos dados necessários à atualização permanente dos seus processos individuais;

h) Cumprir as disposições do protocolo do centro, do estatuto de pessoal do centro e das leis de trabalho em vigor;

i) Guardar lealdade ao centro, nomeadamente não negociando por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento como seu trabalhador.

Cláusula 25.ª-A

Proibição de assédio e discriminação

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.

2- Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a

entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Sempre que o trabalhador vítima de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio estiver inscrito no sindicato outorgante do presente CCT, a entidade empregadora deverá comunicar ao sindicato a ocorrência em causa e as diligências desencadeadas.

6- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

7- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

8- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

9- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após o facto mencionado no número anterior;

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

10- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos da lei;

b) Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 26.ª

Garantias dos trabalhadores

Para garantia dos trabalhadores, é proibido ao centro:

a) Diminuir por qualquer forma a retribuição do trabalhador, exceto nos casos de suspensão do contrato, cessação de requisição ou comissão de serviço;

b) Obrigar os seus trabalhadores à prestação de atividade alheia ao objeto dos seus contratos individuais de trabalho, salvo o disposto na cláusula 21.ª deste AE;

c) Despedir e readmitir quaisquer trabalhadores, mesmo que com o seu acordo, com o propósito de os prejudicar ou diminuir os seus direitos e regalias.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 27.ª

Regulamentação do trabalho

Compete ao centro fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

Cláusula 28.ª

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações do centro, situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado, para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, o qual só poderá ser alterado nos casos expressamente previstos na lei ou mediante acordo prévio das partes.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço dos trabalhadores

Cláusula 29.ª

Deslocações ao serviço do CFPSA

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes à referida deslocação.

2- Para efeitos de abono de ajudas de custo é considerado como domicílio necessário do trabalhador a localidade em que se situa o respetivo local de trabalho.

3- O período de tempo gasto na deslocação do trabalhador é considerado como trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e na legislação em vigor, quando a deslocação seja efetuada fora do horário de trabalho normalmente praticado pelo trabalhador.

Cláusula 30.ª

Tipos de deslocação

As deslocações em território nacional classificam-se em diárias e por dias sucessivos.

Cláusula 31.ª

Deslocações diárias

Consideram-se deslocações diárias as que se realizam num período de vinte e quatro horas e, bem assim, as que, embora ultrapassando este período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas.

Cláusula 32.ª

Deslocações por dias sucessivos

Consideram-se deslocações por dias sucessivos as que se efetivam num período de tempo superior a vinte e quatro horas e não estejam abrangidas pela parte final da cláusula anterior.

Cláusula 33.ª

Direito ao abono

Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 5 km do domicílio necessário do trabalhador, e nas deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 20 km do mesmo domicílio.

Cláusula 34.ª

Contagem de distâncias

As distâncias previstas neste acordo de empresa são contadas da periferia da localidade onde o trabalhador tem o seu domicílio necessário e a partir do ponto mais próximo do local de destino.

Cláusula 35.ª

Valor da ajuda de custo diária

1- Quando se desloque em serviço, o trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária, nos seguintes termos:

a) Em território português ..... 65,89 €;
b) No estrangeiro ..... 156,36 €.

2- No que respeita às deslocações em veículo automóvel pertencente ao trabalhador, estas só poderão ser efetuadas desde que exista acordo prévio entre este o centro.

3- Nos casos previstos no número anterior, o centro pagará ao trabalhador, a título de compensação pela utilização do seu veículo automóvel, o valor de 0,40 € por cada quilómetro percorrido ao serviço do centro.

4- Os valores referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 e no número 3 da presente cláusula, serão atualizados anualmente.

Cláusula 36.ª

Deslocações diárias

1- Nas deslocações diárias serão abonadas as seguintes percentagens da ajuda de custo diária:

a) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13h00 e as 14h00 - 25 %;

b) Se a deslocação abranger ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00 - 25 %;

c) Se a deslocação implicar alojamento - 50 %.

2- As despesas de alojamento só são consideradas nas deslocações diárias que se não prolonguem para o dia seguinte, quando o trabalhador não dispuser de transportes coletivos regulares, que lhe permitam regressar à sua residência até às 22h00.

Cláusula 37.ª

Deslocações por dias sucessivos

1- Nas deslocações por dias sucessivos serão abonadas as seguintes percentagens da ajuda de custo diária:

a) Dia da partida:

Horas de partida	Percentagem
Até às 13h00	100 %
Depois das 13h00 até às 21h00	75 %
Depois das 21h00	50 %

b) Dia de regresso:

Horas de partida	Percentagem
Até às 13h00	0 %
Depois das 13h00 até às 20h00	25 %
Depois das 20h00	50 %

d) Restantes dias - 100 %.

2- Atendendo a que as percentagens referidas na cláusula 36.ª e no número anterior correspondem ao pagamento de uma ou duas refeições e alojamento, não haverá lugar aos respetivos abonos quando a correspondente prestação seja fornecida em espécie.

Cláusula 38.ª

Deslocações com alojamento

1- Quando as deslocações em serviço impliquem estada, o alojamento será, mediante pedido expresso do trabalhador, assegurado diretamente pelo centro, o qual procederá à marcação das necessárias reservas, bem como ao pagamento das respetivas despesas, mediante apresentação de fatura.

2- O alojamento será assegurado pelo centro na unidade hoteleira que melhor condição apresente em termos de relação qualidade-preço, não podendo o estabelecimento hoteleiro escolhido ser de categoria superior a 3

estrelas ou equivalente, exceto quando o estabelecimento hoteleiro escolhido pratique preços iguais aos praticados pelas unidades hoteleiras de 3 estrelas, ou equivalente.

3- Quando for o centro a efetuar o pagamento do alojamento nos termos previsto nos números anteriores, o trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária correspondente a 50 % do montante estabelecido para as deslocações em território nacional, com ressalva do disposto nas cláusulas 36.ª e 37.ª, ou 70 % do montante estabelecido para as deslocações ao estrangeiro, nos termos estabelecidos na legislação em vigor aplicável.

Cláusula 39.ª

Pagamento de despesas de deslocação

1- As despesas de transportes efetuadas em deslocações ao serviço do centro serão pagas ao trabalhador desde que: Nas viagens por avião seja utilizada a classe turística, ou outra de valor equivalente; nas viagens de comboio ou por via marítima seja utilizada a 1.ª classe.

2- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

Cláusula 40.ª

Adiantamentos

A pedido do trabalhador, efetuado com a devida antecedência, e desde que a deslocação em serviço seja igual ou superior a dois dias, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias a que tiver direito nos termos previstos na presente secção.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 41.ª

Conceitos

1- O número de horas de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia denomina-se período normal de trabalho diário.

2- Período normal de trabalho semanal é o número de horas de trabalho que, por semana, o trabalhador se obriga a prestar.

3- Intervalo de descanso é a interrupção, intercalada no período normal de trabalho diário, destinada à refeição.

Cláusula 42.ª

Horários de trabalho

O trabalho normal pode ser prestado nas modalidades previstas no Regulamento Interno do Centro de Formação Profissional do Setor Alimentar, que se encontra em vigor.

Cláusula 43.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos no presente AE e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi 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;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula 44.ª

Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- Sempre que um trabalhador cujas funções e métodos de trabalho permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada.

3- O acordo previsto no número 1, da presente cláusula, deve conter obrigatoriamente a referência à morada onde o trabalhador exerce as funções, que deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.

4- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo ser fixado se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

5- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

6- O pagamento da compensação prevista no número anterior é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

7- A compensação prevista no número 5 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

8- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

9- As entidades empregadoras devem fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com as instalações físicas.

10- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho.

11- O acordo previsto no número 1 não pode excluir quaisquer direitos existentes no contrato de trabalho e no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

12- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

Cláusula 45.ª

Período diário e semanal de trabalho

1- O período normal de trabalho definido para os trabalhadores do centro é o seguinte: Sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho aqui definido poderá ser alvo de revisão, após o 1.º ano de vigência do presente AE.

Cláusula 46.ª

Alterações do horário normal de trabalho

1- O centro pode alterar os horários de trabalho dos trabalhadores de molde a adequá-los ao período de funcionamento, mediante aviso prévio, através de comunicações afixadas nos departamentos e divisões abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas sobre a data do seu início.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores cujo contrato de trabalho imponha um horário específico, só podendo neste caso qualquer alteração do horário de trabalho ser efetuada com o acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 47.ª

Casos especiais de alteração de horário de trabalho

Quando o trabalho normal deva ser prestado, por assim o exigir o interesse legítimo do centro, em horário diferente do habitual, os trabalhadores não poderão eximir-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao cumprimento desse horário diferente, desde que devidamente aprovado pelo conselho de administração.

Cláusula 48.ª

Horários especiais

1- Quando um trabalhador substituir temporariamente outro, praticará, durante a substituição, o horário de trabalho do trabalhador substituído.

2- Em caso de mudança de serviço ou profissão, o trabalhador observará a duração diária e semanal da sua nova função.

Cláusula 49.ª

Tolerância de ponto

1- Os trabalhadores devem iniciar e terminar o seu trabalho às horas estabelecidas nos respetivos horários.

2- Não se considera infração ao horário de trabalho, o facto de um trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos para além do período estabelecido, quando assim o justifique a natureza das operações a que está a proceder.

Cláusula 50.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- A prestação de trabalho suplementar é regida pela legislação aplicável que estiver em vigor.

Cláusula 51.ª

Registo de entradas e saídas

O centro procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entender mais adequados.

Cláusula 52.ª

Isenção de horário

1- Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que o centro entenda que devam laborar neste regime e no estrito cumprimento da legislação em vigor aplicável.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário referido no número anterior não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal e complementar, aos feriados obrigatórios e a outros dias de descanso concedido pelas entidades competentes.

3- Os trabalhadores referidos nos números anteriores têm direito a um subsídio que não será inferior a 20 % sobre a remuneração base.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

SECÇÃO I

Atribuições retributivas

Cláusula 53.ª

Retribuição

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente AE, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- O trabalhador tem direito ao pagamento de subsídio de férias e de Natal, em montantes iguais ao que aufere mensalmente pela prestação do seu trabalho.

3- A retribuição mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho, é a constante da tabela salarial que constitui o anexo II do presente AE.

4- O centro entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5- A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

6- A retribuição será satisfeita no lugar onde o trabalhador preste a sua atividade, salvo se outro for estabelecido.

Cláusula 54.ª

Cálculo do valor/hora

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

$(Rm \times 12) : (52 \times n)$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal da categoria profissional respetiva e *n* é o número de horas de trabalho a que por semana o trabalhador está obrigado.

Cláusula 55.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição, o qual lhes será pago com a retribuição paga em novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão, com base no referido subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

3- No caso de cessação do contrato de trabalho será atribuída aos trabalhadores a parte proporcional aos meses de serviços prestados nesse ano.

4- No ano de admissão será atribuída aos trabalhadores a parte proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5- Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição receberão a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

SECÇÃO II

Abonos e subsídios

Cláusula 56.ª

Subsídio de refeição

O centro pagará um subsídio de refeição correspondente aos dias de trabalho efetivamente prestados, de montante a fixar em conjunto com a tabela salarial, que constitui os anexos II e III do presente AE.

Cláusula 57.ª

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, poderá ser atribuído um abono mensal para falhas adequado à responsabilidade inerente à atividade desempenhada, o qual se encontra definido no anexo III deste AE.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 58.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo.

2- O centro concede aos trabalhadores um dia de descanso semanal complementar, além do dia de descanso semanal legalmente obrigatório, e que será o sábado.

3- Se, em razão do interesse legítimo do centro, o trabalhador prestar a sua atividade em dia de descanso semanal obrigatório, terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis subsequentes.

Cláusula 59.ª

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 60.ª

Feriados

1- Na sede do centro, serão observados os seguintes feriados:
– 1 de Janeiro;
– Terça-Feira de Carnaval;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus (festa móvel);
– 10 de Junho;
– 15 de Agosto;
– 5 de Outubro;
– 1 de Novembro;
– 1 de Dezembro;
– 8 de Dezembro; e
– 25 de Dezembro.

2- Na sede do centro será observado o feriado municipal de Lisboa. Nos polos será gozado o feriado municipal da localidade respetiva.

3- O CFPSA, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração, concede, sob a forma de tolerância de ponto, o dia 24 de dezembro, podendo a empresa ainda atribuir o dia 31 de dezembro.

SECÇÃO II

Regime de férias

SUBSECÇÃO I

Aquisição e duração das férias

Cláusula 61.ª

Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 62.ª

Duração das férias

1- Os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo ou com termo cuja duração seja igual ou superior a um ano têm direito, em cada ano civil, a um período de férias calculado de acordo com as seguintes regras:

a) 25 dias úteis de férias até completarem 39 anos de idade;

b) 26 dias úteis de férias até completarem 49 anos de idade;

c) 27 dias úteis de férias até completarem 59 anos de idade;

d) 28 dias úteis de férias a partir dos 59 anos de idade.

2- A idade relevante para efeitos de aplicação do disposto no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, o trabalhador tem ainda direito a mais um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

4- O trabalhador com contrato de trabalho a termo certo, cuja duração, inicial ou renovada, seja inferior a um ano, tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador, assegurando-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

6- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias seguidos ou interpolados, por exclusiva iniciativa do trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O direito a férias é irrenunciável e imprescritível, e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica, ainda que com o acordo do interessado, exceto nos casos previstos na lei.

8- O disposto nos números anteriores é imediatamente aplicável às férias cujo direito se venceu no dia 1 de janeiro de 2007.

Cláusula 63.ª

Anuidade

As férias devem ser gozadas no ano em que se vencem, salvo quando o presente AE dispuser de forma diversa.

Cláusula 64.ª

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem e a sua duração corresponde, para todos os efeitos, a serviço efetivo, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias respeitantes a determinado ano podem, em situações de grave prejuízo para o centro ou para o trabalhador, devidamente fundamentadas, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, seguidas ou não das férias vencidas neste.

3- No primeiro caso referido no número anterior deverá o trabalhador dar o seu acordo.

4- Mesmo no caso de acumulação de férias por facto imputável ao centro, o trabalhador terá de gozar, no ano em que as mesmas se vencem, metade dos dias de férias a que tem direito.

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

SUBSECÇÃO II

Marcação das férias

Cláusula 65.ª

Marcação das férias

1- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dos dias úteis de férias a que o trabalhador tenha direito.

2- Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.

3- As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

4- Na falta de acordo, as férias são fixadas pelo diretor do centro, entre 1 de maio e 31 de outubro.

Cláusula 66.ª

Preferência na marcação das férias

1- Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada interessado, em função do mês gozado nos dois anos anteriores.

2- Sem prejuízo do disposto no ano anterior, é dada preferência na marcação de férias, nos mesmos períodos, aos cônjuges trabalhadores do centro.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, a preferência prevista no número anterior é extensiva ao trabalhador do centro cujo cônjuge tenha de gozar férias em determinado período do ano por força da lei.

4- O disposto nos números anteriores é também aplicável aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em circunstâncias análogas às dos cônjuges.

Cláusula 67.ª

Mapa de férias

1- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril, dele se dando conhecimento aos trabalhadores interessados, não podendo ser alterado sem o acordo destes, salvo em caso de interrupção ou adiamento das férias.

2- O mapa de férias deve ser aprovado pelo diretor do centro, após parecer prévio e vinculativo do conselho de administração.

SUBSECÇÃO III

Interrupção e alteração das férias

Cláusula 68.ª

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por maternidade e paternidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2- As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3- Os dias de férias não gozados em virtude da interrupção prevista no número anterior devem ser gozados, em momento a acordar, até ao termo do ano civil imediato.

Cláusula 69.ª

Interrupção por conveniência de serviço

1- Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2- A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte efetuadas com o regresso, de acordo com o que sobre a matéria estiver regulamentado para a Função Pública;

b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para as deslocações no continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador, no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3- Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do 1.º trimestre do ano civil imediato ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4- O despacho que determine a interrupção das férias é da competência do diretor e deve ser devidamente fundamentado.

Cláusula 70.ª

Alteração das férias

1- É aplicável à alteração das férias o disposto nos restantes artigos desta secção, com exceção do número 2 da cláusula anterior.

2- A alteração das férias, por iniciativa do centro, confere ao trabalhador o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que, com a mesma, tenha comprovadamente suportado.

Cláusula 71.ª

Indicação do local de férias

O trabalhador deve deixar indicado, no respetivo serviço, a forma por que, eventualmente, possa ser contactado durante as férias.

SUBSECÇÃO IV

Remuneração das férias

Cláusula 72.ª

Remuneração

A remuneração correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição e do abono para falhas.

Cláusula 73.ª

Subsídio de férias

1- Além da remuneração referida na cláusula anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, a ser pago de uma só vez no mês de junho.

2- O período de férias relevantes, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis.

3- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

SECÇÃO III

Disposições especiais

Cláusula 74.ª

Suspensão da relação laboral por impedimento prolongado

1- Impedimento prolongado é a impossibilidade de prestação de trabalho por mais de um mês por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- Nos casos de suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, antes de este ter gozado as férias vencidas nesse ano, e se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, o trabalhador tem direito a receber, nos 60 dias seguintes ao impedimento, a remuneração correspondente às férias não gozadas, bem como o respetivo subsídio.

3- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao gozo de férias nos termos do previsto no Código do Trabalho.

4- O disposto na presente cláusula não se aplica à suspensão ocasionada por gozo de licença ao abrigo do regime da parentalidade.

Cláusula 75.ª

Cessação da relação laboral

1- No caso de cessação da relação laboral, o trabalhador tem direito a receber, a título de férias, a remuneração relativa a dois dias e meio por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano e subsídio de férias proporcional.

2- Se a cessação ocorrer antes de gozadas total ou parcialmente as férias vencidas em 1 de janeiro, o trabalhador tem ainda direito à remuneração correspondente a esse período e ao correspondente subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO VII

Regime de faltas

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 76.ª

Conceito de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparência em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2- No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;

b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

Cláusula 77.ª

Período de ausência reportado a meses

O período de ausência reportado a meses começa a ser contado no 1.º dia de ausência total ou parcial e termina no dia anterior ao correspondente do último mês do período.

Cláusula 78.ª

Tipos de faltas

As faltas são justificadas ou injustificadas.

Cláusula 79.ª

Forma de comunicação e confirmação de faltas

As faltas são comunicadas e confirmadas em impresso próprio ou eletronicamente, devendo juntar-se para o efeito, e sempre que possível, o respetivo documento comprovativo.

SECÇÃO II

Faltas justificadas

Cláusula 80.ª

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas, desde que observado o respetivo condicionalismo legal, e sendo caso disso, nos termos do regime previdencial aplicável, as seguintes faltas:

a) Por casamento;
b) Por maternidade ou paternidade;
c) Para consultas pré-natais e amamentação;
d) Por adoção;
e) Por falecimento de familiar;
f) Por doença;
g) Para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico;
h) Por acidente ou doença profissional;
i) Para reabilitação profissional ou por isolamento profilático;
j) Para tratamento ambulatório;
k) Para assistência a familiares;
l) Como trabalhador-estudante;
m) Para doação de sangue e socorrismo;
n) Para cumprimento de obrigações legais;
o) Por conta do período de férias;
p) Como membro das organizações representativas dos trabalhadores;
q) Por greve;
r) Por motivos urgentes de natureza particular;
s) Por motivos não imputáveis ao trabalhador;
t) Por motivo de aniversário do trabalhador;
u) Todas as prévias ou posteriormente autorizadas pelo diretor do centro.

SUBSECÇÃO I

Faltas por casamento

Cláusula 81.ª

Duração

Por ocasião do casamento, o trabalhador tem direito a faltar 11 dias úteis seguidos.

Cláusula 82.ª

Comunicação

Para exercer o direito previsto no artigo anterior, deve o trabalhador comunicar, com a antecedência mínima de cinco dias, a data em que pretende iniciar o período de ausência.

Cláusula 83.ª

Efeitos

As faltas por casamento são equiparadas a serviço efetivo, salvo quanto ao subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO II

Parentalidade

Cláusula 84.ª

Parentalidade

As matérias sobre a parentalidade regem-se pelo disposto no Código do Trabalho.

SUBSECÇÃO VI

Faltas por falecimento de familiar

Cláusula 85.ª

Duração

Por motivo de falecimento de familiar o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco consecutivos por falecimento de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta (pai/mãe/sogro(a)/padrasto/madrasta/nora/genro), com exceção dos incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avô/avó/neto(a)/bisavô(ó)/bisneto(a) - do próprio ou do cônjuge), ou parente no 2.º grau da linha colateral (irmã/irmão/cunhado(a));

d) Até dois dias consecutivos por falecimento de parente ou afim em qualquer outro grau da linha reta, e no 2.º e 3.º graus da linha colateral (tio (a)/sobrinho(a)), ou de pessoa que coabite com o trabalhador.

Cláusula 86.ª

Contagem e forma de justificação

1- As faltas a que se refere a cláusula anterior têm início no dia do falecimento, ou, se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte.

2- A ausência ao serviço por motivo de falecimento de familiar ou equiparado deve ser comunicada no próprio dia em que a mesma ocorra ou, excecionalmente, no dia seguinte e confirmada por escrito, logo que o trabalhador se apresente ao serviço.

Cláusula 87.ª

Efeitos

As faltas justificadas por falecimento de familiar são equiparadas a serviço efetivo para todos os efeitos, exceto quanto ao subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO VII

Faltas por doença

Cláusula 88.ª

Regime e duração

As faltas por doença são justificadas pelo tempo fixado no respetivo boletim de baixa ou atestado médico, consoante o regime previdencial aplicável ao trabalhador.

Cláusula 89.ª

Comunicação e comprovação

1- O trabalhador, por si ou por interposta pessoa, deve comunicar por qualquer forma a sua ausência no próprio dia em que esta é iniciada ou, excecionalmente, no dia imediato.

2- Os documentos comprovativos da doença devem, no prazo máximo de cinco dias a contar do 1.º dia de ausência, ser entregues diretamente nos serviços ou enviados aos mesmos através de correio, devidamente registado, relevando neste último caso a data da respetiva expedição, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite dos referidos prazos.

3- A inobservância do disposto no número anterior determina a injustificação da ausência, salvo motivo de força maior.

SUBSECÇÃO VIII

Faltas para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico

Cláusula 90.ª

Regime

As faltas para realização de consultas médicas e/ou exames complementares de diagnóstico, que não possam ser realizadas fora do período normal de trabalho, são justificadas pelo tempo necessário à sua duração e/ou realização.

Cláusula 91.ª

Comunicação e comprovação

1- Caso a consulta ou o exame sejam previsíveis, deverá o trabalhador informar o centro com a antecedência mínima de cinco dias em relação ao dia em que prevê faltar.

2- Quando tal não seja possível deverá o trabalhador informar o centro, assim que puder.

3- Em ambas as situações previstas nos números anteriores deverá o trabalhador trazer comprovativo da presença na consulta e/ou exame.

4- O incumprimento do disposto nos números anteriores torna a falta injustificada.

Cláusula 92.ª

Efeitos

As faltas realizadas ao abrigo do disposto nesta subsecção não implicam a perda de qualquer direito ou regalia do trabalhador.

SUBSECÇÃO IX

Faltas por acidente ou doença profissional

Cláusula 93.ª

Regime e efeitos

As faltas por acidente de trabalho ou em serviço e por doença profissional são justificadas nos termos e com os efeitos constantes dos respetivos regimes legais consoante o regime previdencial aplicável.

SUBSECÇÃO X

Faltas por reabilitação profissional ou isolamento profilático

Cláusula 94.ª

Regime e efeitos

As faltas por reabilitação profissional ou isolamento profilático são justificadas nos termos e com os efeitos constantes dos respetivos regimes legais consoante o sistema previdencial aplicável.

SUBSECÇÃO XI

Faltas por tratamento ambulatório

Cláusula 95.ª

Regime e efeitos

1- O trabalhador que, encontrando-se ao serviço, careça em virtude de doença, deficiência ou acidente, de tratamento ambulatório que não possa efetuar-se fora do período normal de trabalho, pode faltar durante o tempo necessário para o efeito.

2- Para poder beneficiar do regime de faltas previsto no número anterior, o trabalhador tem de apresentar atestado ou declaração médica, emitida pela entidade competente, a qual deve indicar a necessidade de ausência ao serviço para tratamento ambulatório e os termos em que a fruirá.

3- Por cada ausência para tratamento, o trabalhador tem de apresentar no serviço de que depende documento comprovativo da sua presença no local da realização do mesmo.

4- As horas utilizadas devem ser convertidas através da respetiva soma em dias completos de faltas, com os efeitos constantes dos respetivos regimes legais, consoante o sistema previdencial aplicável.

SUBSECÇÃO XII

Faltas para assistência a familiares

Cláusula 96.ª

Faltas para assistência a menores doentes

1- Os trabalhadores podem faltar, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou a enteados menores de 12 anos.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelos progenitores.

Cláusula 97.ª

Outros casos de assistência à família

Os trabalhadores podem faltar, até 15 dias por ano, quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ao cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 12 anos e afins na linha reta.

Cláusula 98.ª

Faltas para acompanhamento de familiares em regime de tratamento ambulatório

1- O disposto na cláusula 95.ª, é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotandos, adotados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatório, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

2- As horas utilizadas são justificadas e convertidas, através da respetiva soma, em dias completos de faltas.

Cláusula 99.ª

Justificação e controlo de faltas

1- A justificação e o controlo das faltas previstas na presente subsecção, deverão ser feitos nos termos idênticos aos previstos neste AE, para as faltas por doença do próprio trabalhador.

2- O atestado, ou declaração médica, justificativo da doença de familiar, deve mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente, com carácter inadiável e imprescindível.

3- O trabalhador, juntamente com o atestado ou declaração médica referidos no número anterior, deverá entregar também uma declaração da qual conste que é ele o familiar em melhores condições para a prestação do acompanhamento ou assistência, bem como a indicação da sua ligação familiar com o doente.

Cláusula 100.ª

Efeitos

As faltas previstas na presente subsecção serão equiparadas, para todos os efeitos, às faltas por doença do próprio trabalhador, sendo-lhes aplicáveis os regimes legais em vigor.

SUBSECÇÃO XIII

Faltas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante

Cláusula 101.ª

Frequência de aulas

Se assim o exigir o respetivo horário escolar e na impossibilidade de aplicação de horário específico, o trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se do trabalho, justificadamente, até cinco ou seis horas por semana, consoante a duração semanal do trabalho seja até trinta e cinco horas ou superior, respetivamente.

Cláusula 102.ª

Prestação de exames ou provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para realização de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exames ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 103.ª

Efeitos

As ausências previstas nesta subsecção não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como serviço efetivo.

SUBSECÇÃO XIV

Faltas por doação de sangue e socorrismo

Cláusula 104.ª

Doação de sangue

1- O trabalhador que pretenda dar sangue benevolamente pode faltar ao serviço pelo tempo necessário para o efeito, mediante prévia autorização.

2- A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento dos serviços.

3- As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 105.ª

Socorrismo

1- O trabalhador que pertença a associações de bombeiros voluntários ou humanitários pode faltar ao serviço durante os períodos necessários para ocorrer a incêndios ou quaisquer outras eventualidades em que a sua presença seja exigida pelos regulamentos aplicáveis.

2- As faltas previstas no número anterior são justificadas, mediante apresentação de declaração da respetiva associação, no prazo de quarenta e oito horas.

3- As faltas para socorrismo não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

SUBSECÇÃO XV

Faltas para cumprimento de obrigações legais

Cláusula 106.ª

Regime

Consideram-se justificadas as faltas motivadas pelo cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade.

Cláusula 107.ª

Efeitos

As faltas referidas na cláusula anterior não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

SUBSECÇÃO XVI

Faltas por conta do período de férias

Cláusula 108.ª

Regime

1- O trabalhador pode, e em estrita obediência aos condicionalismos e limites impostos pela regulamentação legal em vigor, faltar um dia por mês por conta do período de férias.

2- As faltas previstas no número anterior determinam o desconto no período de férias do próprio ano ou seguinte, se essa for a opção do interessado.

Cláusula 109.ª

1- O trabalhador que pretenda faltar ao abrigo do disposto na cláusula anterior deve comunicar essa intenção ao respetivo dirigente, em impresso próprio, na véspera ou se não for possível no próprio dia oralmente, podendo este recusar a autorização por conveniência de serviço.

2- Na impossibilidade, devidamente fundamentada, do cumprimento do disposto no número anterior, o trabalhador poderá justificar a falta, por escrito, no dia imediato.

3- Sempre que o trabalhador pretenda faltar nos termos da cláusula anterior, imediatamente antes ou depois de feriados coincidentes com sextas-feiras ou segundas-feiras, ou que ocorram em dias seguidos, deve apresentar a respetiva comunicação com a antecedência mínima de cinco dias.

4- O disposto no número anterior é aplicável nos casos em que o trabalhador pretenda faltar em dia ou dias intercalados, entre feriados ou entre feriados e fins-de-semana.

5- As faltas dadas nos termos dos números 3 e 4 só podem ser autorizadas em casos excecionais, devidamente justificados.

SUBSECÇÃO XVII

Faltas dos membros das organizações representativas dos trabalhadores

Cláusula 110.ª

Faltas por atividade sindical

Às faltas dadas pelos delegados sindicais é aplicável o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 111.ª

Faltas por participação em comissão de trabalhadores

Às faltas por participação em comissão de trabalhadores é aplicável o disposto no Código do Trabalho.

SUBSECÇÃO XVIII

Faltas por greve

Cláusula 112.ª

Greve

As faltas dadas por motivo de greve são consideradas como serviço efetivo, salvo quanto à retribuição e subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO XIX

Faltas por motivos urgentes de natureza particular

Cláusula 113.ª

Sem perda de retribuição

1- O trabalhador do centro que disso necessite poderá faltar excecionalmente, sem perda de retribuição, para tratar de assuntos de natureza particular, devendo para o efeito solicitar autorização eletronicamente, ou preenchendo impresso próprio para o efeito, a enviar ou entregar ao seu superior hierárquico direto, com a antecedência mínima de três dias úteis em relação ao período em que pretende faltar.

2- Deverá também posteriormente, e sempre que possível, entregar documento comprovativo do motivo da sua ausência.

3- O período de ausência definido no número 1 não poderá nunca ultrapassar o limite de seis dias por ano, nem de um dia por mês, podendo ser gozado em meios-dias.

4- Na modalidade de horário flexível, a ausência a dois períodos da barra fixa corresponde a um dia de ausência.

5- O período de ausência definido nos números anteriores só poderá ser gozado junto aos períodos de férias e feriados, a título excecional, autorizado pelo diretor do centro ou pelo conselho de administração, e desde que o trabalhador demonstre, dada a natureza do assunto particular a tratar, a impossibilidade de gozo desse período noutra altura.

6- O trabalhador que durante o ano não apresente faltas terá direito a mais três dias de férias não remuneradas, a gozar no ano seguinte.

SUBSECÇÃO XX

Faltas por motivos não imputáveis ao trabalhador

Cláusula 114.ª

Faltas por motivos não imputáveis ao trabalhador

1- São consideradas justificadas as faltas determinadas por facto qualificado como calamidade pública pelo Conselho de Ministros.

2- São igualmente justificadas as faltas ocasionadas por facto fortuito ou caso de força maior, não imputáveis ao trabalhador e determinadas por motivos não previstos no presente AE, que impossibilitem o cumprimento do dever de assiduidade ou o dificultem em termos que afastem a sua exigibilidade.

3- O trabalhador impedido de comparecer ao serviço nos termos do número anterior deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao dirigente competente no próprio dia ou, excecionalmente, no dia seguinte, devendo apresentar justificação em impresso próprio, ou eletronicamente, no dia em que regressar ao serviço.

4- As faltas previstas nos números 1 e 2 são equiparadas a serviço efetivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO XXI

Falta por motivo de aniversário do trabalhador

Cláusula 115.ª

Aniversário

1- O trabalhador cujo dia de aniversário coincida com dia normal de trabalho poderá ser dispensado do serviço durante todo o dia, desde que a sua ausência não acarrete qualquer tipo de inconveniência para o normal funcionamento do mesmo.

2- Para poder gozar esta dispensa, o trabalhador deverá solicitá-la por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

Cláusula 116.ª

Efeitos

As faltas praticadas ao abrigo do disposto na cláusula anterior não implicam a perda de qualquer direito ou regalia do trabalhador, com exceção do subsídio de refeição e do abono de falhas.

SECÇÃO III

Faltas injustificadas

Cláusula 117.ª

Regime

1- Presumem-se injustificadas as faltas dadas que não se enquadrem em nenhuma das situações previstas na secção anterior.

2- São consideradas injustificadas as faltas dadas com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 118.ª

Efeitos

1- As faltas declaradas injustificadas, para além das consequências disciplinares a que possam dar lugar, determinam sempre a perda da retribuição correspondente aos dias de ausência e não contam para efeitos de antiguidade.

2- A perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VIII

Licenças

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 119.ª

Conceito e tipos de licença

1- Considera-se licença a ausência prolongada do serviço mediante autorização.

2- As licenças podem revestir as seguintes modalidades:

a) Licença sem retribuição;

b) Licença especial para assistência a filhos, adotandos e adotados.

Cláusula 120.ª

Efeitos gerais das licenças

A concessão da licença implica:

a) Para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais;

b) Para os trabalhadores em comissão de serviço, a suspensão da respetiva comissão.

SECÇÃO II

Licença sem retribuição

Cláusula 121.ª

Regime, duração e processo

1- A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público, e ainda, designadamente, para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2- A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 10 anos.

3- A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

4- A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer uns dos seguintes requisitos:

a) Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a três ou cinco anos, consoante a licença a conceder seja por período até um ano ou superior, respetivamente;

b) Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

c) Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

5- Os requisitos referidos nas alíneas *a)* e *c)* do número anterior, não são exigíveis quando a concessão da licença vise permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro por período de tempo superior a 90 dias ou indeterminado, ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro.

Cláusula 122.ª

Efeitos da licença

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

2- O período da licença releva para efeitos de antiguidade, aposentação, reforma e; assistência na doença, nos termos e consoante o regime previdencial aplicável.

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

4- No ano da cessação da licença sem retribuição, caso ocorra em ano posterior ao da suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 123.ª

Remissão

A cessação do contrato de trabalho no centro, rege-se pelo previsto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 124.ª

Poder disciplinar

1- O centro tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2- O poder disciplinar é exercido pelo diretor do centro, nos termos da legislação em vigor aplicável.

Cláusula 125.ª

Sanções

1- Sem prejuízo de aplicação de outras sanções previstas em legislação em vigor aplicável, as sanções punitivas das infrações disciplinares são as seguintes:
a) Repreensão verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
d) Despedimento com justa causa.
2- A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do agente, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração e às demais circunstâncias do caso.

Cláusula 126.ª

Averiguação das infrações

A averiguação das infrações disciplinares deverá ser feita através de processo disciplinar, nos termos do disposto na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 127.ª

Regime de Segurança Social

1- O regime de Segurança Social aplicável aos trabalhadores do centro, é o regime geral aplicável aos trabalhadores dependentes.
2- O número anterior não se aplica aos trabalhadores da função pública destacados para exercer funções no centro, os quais continuarão a descontar para a respetiva instituição de previdência.

Cláusula 128.ª

Complemento de subsídio de doença

1- Aos trabalhadores impedidos de prestar trabalho por doença e que beneficiem do subsídio a pagar pela Segurança Social, poderá o centro completar esse subsídio até ao valor da retribuição base líquida que aufeririam se estivessem ao serviço.
2- Para tal devem os trabalhadores requerer, por escrito, o pagamento do complemento.
3- O requerimento deverá ser acompanhado de relatório médico, em carta fechada dirigida aos serviços de medicina do trabalho, dando a conhecer as causas clínicas da situação de baixa.
4- Os requerimentos que forem apresentados serão objeto de decisão, caso a caso, com base nos pareceres clínicos, social e de mérito, incluindo a análise detalhada do absentismo do trabalhador.
5- Os requerimentos serão sempre objeto de comunicação da decisão da decisão aos requerentes.
6- Ao centro é reconhecido o direito de, durante o período de atribuição do complemento, mandar proceder, através de meios idóneos, à verificação da necessidade de baixa.

CAPÍTULO XII

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 129.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- O centro fica sujeito aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação em dinheiro ou em espécie dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3- A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efetiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

4- O centro obriga-se ainda ao pagamento por inteiro das retribuições dos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

5- Para efeitos da cobertura do risco de acidente de trabalho, considerar-se-á sempre como tal o que ocorreu no itinerário do trabalhador de, e para o local de trabalho.

6- O centro poderá garantir por contrato de seguro a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO XIII

Formação

Cláusula 130.ª

Princípios gerais

1- O centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade do centro terá como objetivo prioritário a aquisição ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas a um organismo como o centro.

Cláusula 131.ª

Programa de formação

1- A formação profissional desenvolve-se em ciclos anuais e consubstancia-se no programa de formação em função dos objetivos estabelecidos a médio e curto prazos para a atividade do centro.

2- O programa de formação é essencialmente um instrumento de gestão em que se procura conciliar os interesses do centro no aprofundamento e desenvolvimento dos níveis de proficiência profissional dos trabalhadores, o direito destes à carreira profissional e ainda as necessidades do centro.

Cláusula 132.ª

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- Os trabalhadores têm o direito a 40 horas anuais de formação.

2- No caso de o centro não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão.

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

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

Cláusula 133.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os formadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos, tem direito a uma redução de horário correspondente ao tempo estritamente necessário para a deslocação, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

2- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula, deve ser comunicada ao centro com a máxima antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

3- A utilização da faculdade referida no número 1 da presente cláusula será definida a nível de estabelecimento, não podendo ser utilizada ao mesmo tempo por mais de 10 % dos trabalhadores, sem prejuízo das ações de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício da atividade profissional do trabalhador, e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste último caso estas ações têm prioridade sobre as restantes situações.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 134.ª

Princípios gerais

1- Todos os trabalhadores do centro têm direito a prestar o trabalho em condições de segurança, saúde e higiene.

2- O centro é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança, saúde e higiene que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o centro desenvolverá todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, o centro deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, interno ou externo, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 135.ª

Formação em segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A formação em segurança higiene e saúde no trabalho compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.

2- O plano de formação do centro deve prever a integração de módulos de segurança, higiene e saúde no trabalho, em todas as ações de formação com duração superior a vinte horas, com duração não inferior a 10 % ou a um mínimo de dez horas, para cursos de duração superior a cem horas, ou, em alternativa, a realização de ações de formação submetidas exclusivamente ao tema da segurança, higiene e saúde no trabalho com a duração mínima de dez horas.

3- A formação promovida pelo centro deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e higiene no trabalho detentores de certificado de aptidão profissional (CAP).

Cláusula 136.ª

Participação dos trabalhadores e seus representantes

1- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança, higiene e saúde constantes do plano anual de formação do centro.

2- Os representantes dos trabalhadores devem participar na elaboração do plano de emergência interno do centro.

3- Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue um exemplar do plano referido no número 2, com todas as atualizações e revisões de que venha a ser alvo após a sua aprovação.

4- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados no processo de elaboração do relatório anual de atividade do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue cópia do relatório anual final entregue ao ACT e à DGS.

6- Aos representantes dos trabalhadores deve ser facultada cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído.

Cláusula 137.ª

Medicina do trabalho e vigilância da saúde do trabalhador

1- O centro assegurará serviços internos ou externos de medicina no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, devendo os mesmos estar dotados dos meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das tarefas que lhes incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos previstos na lei.

4- De forma a ser verificado o estado de saúde dos trabalhadores são realizados exames médicos anuais a todos os trabalhadores com idade inferior a 20 e superior a 50 anos de idade e de dois em dois anos para os demais trabalhadores

5- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

7- Os exames médicos realizados no âmbito da medicina do trabalho, como atos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-paciente.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 138.ª

Medicina curativa e psicologia clínica

1- O centro garantirá serviços de medicina curativa e sempre que se justifique, serviços de psicologia clínica. Estes serviços serão dotados dos recursos técnicos e humanos essenciais, incluindo profissionais qualificados (médicos e psicólogos), para assegurar a adequada prestação de cuidados.

2- As consultas médicas realizar-se-ão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

3- Todos os atos médicos e psicológicos, bem como os respetivos resultados, estarão sujeitos às normas de sigilo profissional e à inviolabilidade da relação entre o profissional de saúde e o utente, conforme previsto no Código Deontológico e na legislação aplicável.

Cláusula 139.ª

Convenção globalmente mais favorável

As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa, relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva eventualmente aplicáveis ao centro, ficando sempre garantida a salvaguarda de direitos adquiridos.

Cláusula 140.ª

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente AE.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes da associação sindical signatária deste AE, e por ela designados, e por dois representantes do centro.

3- A comissão paritária, só poderá deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte outorgante.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer dos seus membros, da associação sindical signatária ou do centro.

5- As deliberações da comissão são vinculativas para as partes e, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, devendo ser depositadas e publicadas nos termos legais.

6- As partes outorgantes do presente AE comunicarão reciprocamente, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor, a identificação dos seus representantes na comissão paritária, considerando a comissão em funções a partir dessa data.

Cláusula 141.ª

Substituição

O presente acordo de empresa substitui na íntegra o AE celebrado entre as partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 23, de 22 de junho de 2008.

21 de setembro de 2026.

Pelo Centro de Formação Profissional para o Setor Alimentar (CFPSA):

José Paulo Luís, presidente do conselho de administração.
Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Rute Marcelino Reis, vogal da direção, na qualidade de mandatária.

ANEXO I

Carreira técnica superior

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Assessor(a)	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva; supervisiona e/ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como Bom na categoria anterior.
Técnico(a) superior principal	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza cientifico-técnica na área de especialização respetiva; supervisiona e/ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como Bom na categoria anterior.
Técnico(a) superior de 1.ª	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como Bom na categoria anterior.
Técnico(a) superior de 2.ª	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos.
Técnico(a) superior estagiário	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer.

Carreira técnica

Categorias	Descrição de funções	Habilitações
Técnico principal	Elabora pareceres e informações de natureza técnica necessária à constituição de programas de ação; analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões.	Bacharelato adequado às funções a exercer, e/ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como Bom na categoria anterior.
Técnico de 1.ª	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigore redige as conclusões; prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer e/ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como Bom na categoria anterior.
Técnico de 2.ª	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões; prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer, e/ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos.
Técnico estagiário	Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato/curso técnico-profissional ou profissional adequado às funções a exercer.

Carreira de formador(a)

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Formador(a) principal	Desempenha entre outras as seguintes tarefas: Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação; determinar os conteúdos programáticos; proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos; definir processos, meios e instrumentos de avaliação; produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didáticos necessários; planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões de formação; organizar os meios (materiais e didáticos), necessários à realização da ação de formação; realizar ações de formação apoiando-se nos programas e/ou nos seus conhecimentos profissionais; proceder à avaliação dos resultados; desenvolver ou sugerir estratégias de acompanhamento e apoio dos formandos nos postos de trabalho durante ou após a formação; deverá preferencialmente realizar ações de formação em cursos que exijam um maior aprofundamento das matérias.	Mínimas obrigatórias: 12.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas; Experiência profissional mínima de três anos; Polivalente na área de sua especialidade; Formação pedagógica; Aperfeiçoamento pedagógico; Quatro anos de bom desempenho da função na categoria anterior.

Formador(a) de 1.ª	Desempenha entre outras as seguintes tarefas: Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação; determinar os conteúdos programáticos; proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos; definir processos, meios e instrumentos de avaliação; produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didáticos necessários; planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões; organizar os meios (materiais e didáticos) necessários à realização das ações; realizar ações de formação apoiando-se os programas e/ou nos seus conhecimentos profissionais; proceder à avaliação dos resultados.	Mínimas obrigatórias: 12.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas; Experiência profissional mínima de três anos; Polivalente na área da sua especialidade; Formação pedagógica; Aperfeiçoamento pedagógico; Quatro anos de bom desempenho da função de formador.
Formador(a) de 2.ª	Desempenha entre outras as seguintes tarefas: Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação; determinar os conteúdos programáticos; proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos; definir processos, meios e instrumentos de avaliação; produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didáticos necessários; planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões; organizar os meios (materiais e didáticos) necessários à realização das ações; realizar ações de formação apoiando-se os programas e/ou nos seus conhecimentos profissionais; proceder à avaliação dos resultados.	Mínimas obrigatórias: 9.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas; Experiência profissional mínima de três anos; Polivalente na área da sua especialidade; Formação pedagógica; Aperfeiçoamento pedagógico; Quatro anos de bom desempenho da função de formador.
Formador(a) estagiário	Desempenhar as tarefas de auxiliar de formador.	Mínimas obrigatórias: 9.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas; Experiência profissional mínima de três anos; Curso da especialidade no CFPSA ou por ele reconhecido.

Carreira técnico-administrativa

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Técnico adm. principal	Deverá designadamente, estabelecer prioridades de trabalho específico, marcar entrevistas, preparar relatórios e reuniões e redigir as respetivas atas e assegurar as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora do organismo, ou responsabilizar-se pelo levantamento do relatório e contas, análise de documentos financeiros e sua classificação.	Curso de secretariado de direção, curso de contabilidade e gestão e/ou experiência profissional.
Técnico adm. de 1.ª	Deverá entre outras, compor textos, cartas em língua nacional e estrangeira, saber utilizar diverso equipamento eletrónico e software de apoio administrativo ou assegurar e interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço da área administrativa. Dirigir a tesouraria e coordenar os caixas existentes e situações bancárias.	Curso de secretariado ou correspondente intérprete e/ou 12.º ano com curso profissional, e/ou experiência profissional adequada.
Técnico adm. de 2.ª	Entre outras, deverá fazer arquivo de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos ao organismo; verificar assuntos relativos à assiduidade dos trabalhadores. Transcrever e dactilografar textos em língua portuguesa e estrangeira e executar movimentos contabilísticos.	12.º ano de escolaridade, bons conhecimentos de inglês e francês, formação em informática ao nível de utilizador em programas de tratamento de texto e cálculo, e/ou experiência profissional.
Técn. adm. estagiário	Executará entre outras, funções de envio e receção de faxes, atendimento de utentes, dando informações e explicações sobre o serviço inerente. Deverá ainda executar serviço preparado e orientado pelo seu superior hierárquico.	12.º ano de escolaridade e/ou experiência de funções.

ANEXO II

Técnico superior

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Assessor	2 731,89 €	2 852,43 €	2 976,16 €		
Técnico superior principal	2 264,57 €	2 380,38 €	2 498,30 €	2 614,10 €	
Técnico superior de 1.ª	1 769,01 €	1 881,46 €	1 997,15 €	2 112,96 €	2 206,67 €
Técnico superior de 2.ª	1 315,19 €	1 394,91 €	1 429,67 €	1 542,11 €	1 655,56 €
Estagiário	1 199,69 €				

Técnico

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico principal	1 858,97 €	1 974,00 €	2 031,90 €	2 147,71 €	
Técnico de 1.ª Classe	1 372,43 €	1 519,61 €	1 633,07 €	1 745,51 €	
Técnico de 2.ª Classe	1 000,00 €	1 049,43 €	1 106.67 €	1 199,69 €	1 256,92 €
Estagiário	970,00 €				

Formador

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão
Formador principal	1 974,00 €	2 031,90 €	2 089,80 €	2 147,71 €
Formador de 1.ª	1 633,07 €	1 745,51 €	1 858,97 €	1 915,18 €
Formador de 2.ª	1 141,42 €	1 256,92 €	1 406,16 €	1 519,61 €
Estagiário	970,00 €			

Técnico administrativo

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico adm. principal	1 519,61 €	1 575,83 €	1 633,07 €		
Técnico adm. de 1.ª	1 199,69 €	1 256,92 €	1 315,19 €	1 372,43 €	
Técnico adm. de 2.ª	970,00 €	1 015,00 €	1 055,00 €	1 084,18 €	1 141,42 €
Técn. adm. estagiário	920,00 €				

ANEXO III

I - Dirigentes e chefias *(a)*

Dirigente/chefia	Vencimento
Diretor de departamento	3 099,41 €
Diretor de serviços	2 614,10 €
Chefe de divisão	2 416,18 €

(a) Em comissão de serviço.

II - Abono para falhas

Trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento - 91,00 €.

III - Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores - 6,15 €.

Depositado a 2 de novembro de 2026, a fl. 156 do livro n.º 13, com o n.º 244/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2026.

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 321 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.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.ª

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.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário 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 se 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.ª

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.ª

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 sin-

dicais 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (Crédito de horas).

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

Cláusula 12.ª

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.ª (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.ª (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 adquire 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 formação 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 40 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.ª

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.ª (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.ª

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.ª

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 lhe 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.ª

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.ª

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior àquela 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.ª

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 trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que 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.ª (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.ª

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.ª

Direito à greve

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

Cláusula 33.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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:

a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;

c) Três turnos com folgas fixas;

d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;

e) Dois turnos com folgas fixas;

f) 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, retomará 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.ª (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.ª (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 verifiquem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.ª

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.ª posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8h00 às 16h00, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.ª 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.ª

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.ª

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.ª (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, convenciona-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.ª

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5h00.

Cláusula 41.ª

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.ª (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.ª (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.ª

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.ª

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.ª

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 substituto.

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.ª

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.ª

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.ª

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 despesa*s 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.ª

Parentalidade

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade constam das normas relativas à protecção da parentalidade em vigor nos termos da lei.

Cláusula 49.ª

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 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, 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.ª (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.ª

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.ª

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.ª

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 4,02 euros e 18,13 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.ª

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 10,78 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.ª

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 15,64 euros.

Cláusula 55.ª

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 23,27 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 verifiquem.

Cláusula 56.ª

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 á 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.ª

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 99 256,93 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.ª

Grandes deslocações por períodos prolongados

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

Cláusula 62.ª

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.ª (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.ª (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.ª

Utilização acidental 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.ª

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.ª (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0h00 e termo às 24h00. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.ª

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 0h00 e termina às 24h00 do respectivo dia.

Cláusula 66.ª

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 previs-

tos 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente 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.ª (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.ª

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.ª (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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As dadas durante 20 dias consecutivos 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, assim como por falecimento de filho ou enteado;

c) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, por altura do óbito;

d) 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;

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

f) 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;

g) 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;

h) 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;

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

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) 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 *i)* 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 contar 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.ª

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 *g)* 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 *l)* 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 9-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 trabalhador 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.ª (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.ª

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.ª (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.ª

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.ª (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.ª

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.ª (Cálculo da retribuição horária).

Cláusula 90.ª

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.ª

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

Cláusula 92.ª

Cálculo da retribuição horária

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

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.ª

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.ª

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 complementará 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.ª

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 672,01 euros.

Cláusula 96.ª

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 15,83 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.ª

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 97.ª-A

Equipa de primeira intervenção

1- Objecto: A equipa de primeira intervenção, em cumprimento do disposto no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual), bem como das disposições legais aplicáveis em matéria de emergência e prevenção de acidentes graves, designadamente o Decreto-Lei n.º 150/2015 (Seveso), e ainda o Decreto-Lei n.º 220/2008 (SCIE), tem por missão intervir em qualquer situação de emergência ocorrida na Fábrica com o objetivo de assegurar a máxima proteção das pessoas e das instalações em caso de acidente.

2- Âmbito pessoal: A presente disposição aplica-se aos trabalhadores titulares dos postos de trabalho que, em cada fábrica, sejam definidos como integrantes da equipa de primeira intervenção. A cada elemento da equipa de primeira intervenção será comunicada, por escrito, a respectiva integração na equipa, devendo o trabalhador acusar a recepção da referida comunicação.

3- Funcionamento: Cada elemento da equipa de primeira intervenção, sempre que seja necessário actuar numa situação de emergência, cumprirá as funções e tarefas especificamente atribuídas pela chefia da equipa de primeira intervenção, nos termos previstos nas diferentes fases do Plano de Emergência Interno da fábrica, podendo interromper temporariamente as suas funções habituais, sem prejuízo da operacionalidade das unidades produtivas, sempre que tal seja necessário para evitar o agravamento dos riscos existentes.

4- Formação: Os elementos da equipa de primeira intervenção têm a obrigação de participar nas acções de formação teórico-práticas determinadas pela direção da fábrica, a qual definirá os critérios para a realização de acções de formação em combate a incêndios, controlo de fugas e derrames, primeiros socorros, assistência a feridos, simulacros e demais formações e exercícios que venham a ser organizados, de forma a garantir que a equipa de primeira intervenção se encontra permanentemente em condições adequadas para actuar em situações de emergência. De acordo com as necessidades de cada fábrica, estabelece-se um mínimo de 16 horas

anuais de formação teórico-prática por trabalhador.

5- Complemento: Aos trabalhadores formalmente integrados na equipa de primeira intervenção é atribuído, enquanto se mantiverem nessa condição, um complemento remuneratório de função, de natureza não consolidável, no valor de 50,00 € por cada mês de efectiva prestação de trabalho, até ao máximo de 12 prestações por ano civil. O complemento não integra a retribuição base, não é considerado no cálculo dos subsídios de férias e de Natal, nem na determinação dos complementos de subsídio de doença, doença profissional ou acidente de trabalho previstos no presente acordo de empresa. O complemento não é devido durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho, licença sem retribuição, baixa por doença ou acidente ou outras ausências que determinem perda de retribuição, sendo pago proporcionalmente nos meses em que tais situações abranjam apenas parte do mês. O direito ao complemento cessa automaticamente quando o trabalhador deixe de integrar a equipa de primeira intervenção.

Cláusula 98.ª

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.ª

Doença súbita

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

Cláusula 100.ª

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.ª

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.ª

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 19,55 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.ª

Prevenção às fábricas

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

Cláusula 104.ª

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.ª

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.ª

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 instrumento 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 número 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.ª

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.ª

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.ª

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. Procede 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 especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma solida 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.

Fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogueiros 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.

Fogueiro 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 á profissão

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

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, 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 movimentação 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 fluídos areeiros 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 comprovada para trabalho cientifico 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.

II - 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-contabílistico;
– Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
– Estudos e promoção de mercados;
– Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
– Analise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
– Avaliação de empresas;
– Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso 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 controle 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 permanentemente 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:

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

e) Competência profissional reconhecida pela chefia;

f) 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.

Fogueiros

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 fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

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

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

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

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro 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 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 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 principio 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 obrigam 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 especifica 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, reger-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
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	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 armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	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./asp.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 Ofic. princ. inst. A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. pinc. 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 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogueiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogueiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogueiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. fogueiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2026

Níveis							
	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	3 173,00 €	3 339,00 €	3 515,00 €	3 696,00 €	3 838,00 €	4 015,00 €	4 185,00 €
2	2 755,00 €	2 897,00 €	3 043,00 €	3 188,00 €	3 339,00 €	3 475,00 €	3 619,00 €
3	2 465,00 €	2 591,00 €	2 725,00 €	2 897,00 €	2 984,00 €	3 110,00 €	3 237,00 €
4	2 183,00 €	2 277,00 €	2 391,00 €	2 505,00 €	2 591,00 €	2 725,00 €	2 840,00 €
5	1 927,00 €	2 017,00 €	2 121,00 €	2 220,00 €	2 277,00 €	2 398,00 €	2 495,00 €
6	1 611,00 €	1 681,00 €	1 756,00 €	1 827,00 €	1 886,00 €	1 970,00 €	2 038,00 €
7	1 490,00 €	1 548,00 €	1 606,00 €	1 681,00 €	1 720,00 €	1 787,00 €	1 852,00 €
8	1 414,00 €	1 464,00 €	1 500,00 €	1 548,00 €	1 606,00 €	1 681,00 €	1 729,00 €
9	1 377,00 €	1 428,00 €	1 464,00 €	1 500,00 €	1 548,00 €	1 606,00 €	1 681,00 €
10	1 289,00 €	1 330,00 €	1 359,00 €	1 428,00 €	1 464,00 €	1 500,00 €	1 548,00 €
11	1 250,00 €	1 277,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 359,00 €	1 428,00 €	1 464,00 €
12	1 210,00 €	1 250,00 €	1 289,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 392,00 €	1 428,00 €
13	1 169,00 €	1 207,00 €	1 258,00 €	1 277,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 392,00 €
14	1 146,00 €	1 184,00 €	1 207,00 €	1 233,00 €	1 258,00 €	1 310,00 €	1 359,00 €
15	1 128,00 €	1 161,00 €	1 184,00 €	1 205,00 €	1 221,00 €	1 258,00 €	1 297,00 €

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 re-classificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar 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
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário 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.ª	Fogueiro de 1.ª
	Fogueiro de 2.ª	Fogueiro de 2.ª
	Fogueiro de 3.ª	Fogueiro de 3.ª
	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 II	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.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	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.ª	Oficial de 1.ª
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1.ª	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-B	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II-B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1.ª
	Especialista qualificado	Operador de 1.ª
	Chefia IV	Operador de 1.ª
	Especialista	Operador de 1.ª
	Especializado	Operador de 2.ª
	Semi-especializado	Operador de 3.ª
	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.ª	Analista de 1.ª
	Analista de 2.ª	Analista de 2.ª
	Analista de 3.ª	Analista de 3.ª
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.

Alverca, 5 de agosto de 2026.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo, administrador.
António Manuel dos Santos Santana Fernandes, administrador.

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

– 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 Arquitetos;
– SERS - Sindicato dos Engenheiros;
– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Paulo César Silvério Mota, mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

Depositado a 3 de novembro de 2026, a fl. 157 do livro n.º 13, com o n.º 249/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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 outras - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2026.

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 321 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.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.ª

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.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário 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 se 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (Crédito de horas).

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

Cláusula 12.ª

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.ª (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.ª (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 adquire 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 formação 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 40 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.ª

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.ª (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.ª

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.ª

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 lhe 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.ª

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.ª

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior àquela 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.ª

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- 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 trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que 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.ª (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.ª

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.ª

Direito à greve

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

Cláusula 33.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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:

a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;

c) Três turnos com folgas fixas;

d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;

e) Dois turnos com folgas fixas;

f) 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, retomará 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.ª (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.ª (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 verifiquem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.ª

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.ª posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8h00 às 16h00, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.ª 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.ª

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.ª

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.ª (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, convenciona-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.ª

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5h00.

Cláusula 41.ª

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.ª (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.ª (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.ª

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.ª

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.ª

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 substituto.

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Parentalidade

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade constam das normas relativas à protecção da parentalidade em vigor nos termos da lei.

Cláusula 49.ª

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 8h00 e depois das

18h00, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, 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.ª (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.ª

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.ª

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.ª

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 4,02 euros e 18,13 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.ª

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 10,78 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.ª

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 15,64 euros.

Cláusula 55.ª

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 23,27 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 verifiquem.

Cláusula 56.ª

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 á 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.ª

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 99 256,93 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.ª

Grandes deslocações por períodos prolongados

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

Cláusula 62.ª

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.ª (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.ª (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.ª

Utilização acidental 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.ª

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.ª (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0h00 e termo às 24h00. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.ª

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 0h00 e termina às 24h00 do respectivo dia.

Cláusula 66.ª

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 previs-

tos 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente 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.ª (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.ª

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.ª (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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As dadas durante 20 dias consecutivos 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, assim como por falecimento de filho ou enteado;

c) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, por altura do óbito;

d) 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;

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

f) 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;

g) 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;

h) 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;

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

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) 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 *i)* 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 contar 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.ª

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 *g)* 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 *l)* 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 9-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 trabalhador 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.ª (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.ª

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.ª (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.ª

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.ª (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.ª

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.ª (Cálculo da retribuição horária).

Cláusula 90.ª

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.ª

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

Cláusula 92.ª

Cálculo da retribuição horária

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

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.ª

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.ª

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 complementará 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.ª

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 672,01 euros.

Cláusula 96.ª

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 15,83 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.ª

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 97.ª-A

Equipa de primeira intervenção

1- Objecto: A equipa de primeira intervenção, em cumprimento do disposto no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual), bem como das disposições legais aplicáveis em matéria de emergência e prevenção de acidentes graves, designadamente o Decreto-Lei n.º 150/2015 (Seveso), e ainda o Decreto-Lei n.º 220/2008 (SCIE), tem por missão intervir em qualquer situação de emergência ocorrida na Fábrica com o objetivo de assegurar a máxima proteção das pessoas e das instalações em caso de acidente.

2- Âmbito pessoal: A presente disposição aplica-se aos trabalhadores titulares dos postos de trabalho que, em cada fábrica, sejam definidos como integrantes da equipa de primeira intervenção. A cada elemento da equipa de primeira intervenção será comunicada, por escrito, a respectiva integração na equipa, devendo o trabalhador acusar a recepção da referida comunicação.

3- Funcionamento: Cada elemento da equipa de primeira intervenção, sempre que seja necessário actuar numa situação de emergência, cumprirá as funções e tarefas especificamente atribuídas pela chefia da equipa de primeira intervenção, nos termos previstos nas diferentes fases do Plano de Emergência Interno da fábrica, podendo interromper temporariamente as suas funções habituais, sem prejuízo da operacionalidade das unidades produtivas, sempre que tal seja necessário para evitar o agravamento dos riscos existentes.

4- Formação: Os elementos da equipa de primeira intervenção têm a obrigação de participar nas acções de formação teórico-práticas determinadas pela direção da fábrica, a qual definirá os critérios para a realização de acções de formação em combate a incêndios, controlo de fugas e derrames, primeiros socorros, assistência a feridos, simulacros e demais formações e exercícios que venham a ser organizados, de forma a garantir que a equipa de primeira intervenção se encontra permanentemente em condições adequadas para actuar em situações de emergência. De acordo com as necessidades de cada fábrica, estabelece-se um mínimo de 16 horas anuais de formação teórico-prática por trabalhador.

5- Complemento: Aos trabalhadores formalmente integrados na equipa de primeira intervenção é atribuído, enquanto se mantiverem nessa condição, um complemento remuneratório de função, de natureza não consolidável, no valor de 50,00 € por cada mês de efectiva prestação de trabalho, até ao máximo de 12 prestações por ano civil. O complemento não integra a retribuição base, não é considerado no cálculo dos subsídios de férias

e de Natal, nem na determinação dos complementos de subsídio de doença, doença profissional ou acidente de trabalho previstos no presente acordo de empresa. O complemento não é devido durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho, licença sem retribuição, baixa por doença ou acidente ou outras ausências que determinem perda de retribuição, sendo pago proporcionalmente nos meses em que tais situações abranjam apenas parte do mês. O direito ao complemento cessa automaticamente quando o trabalhador deixe de integrar a equipa de primeira intervenção.

Cláusula 98.ª

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.ª

Doença súbita

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

Cláusula 100.ª

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.ª

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.ª

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 19,55 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.ª

Prevenção às fábricas

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

Cláusula 104.ª

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.ª

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.ª

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 instrumento 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.ª

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 inde-

mnizações 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 número 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.ª

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.ª

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.ª

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. Procede 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 especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma solida 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.

Fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogueiros 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.

Fogueiro 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 á profissão

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

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, 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 movimentação 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 fluídos areeiros 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;
a) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;

b) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

c) 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;

d) 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 comprovada para trabalho cientifico 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.

II - 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-contabílistico;
– Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
– Estudos e promoção de mercados;
– Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
– Analise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
– Avaliação de empresas;
– Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso 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 controle 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 permanentemente 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:

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

e) Competência profissional reconhecida pela chefia;

f) 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.

Fogueiros

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 fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

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

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

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

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro 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 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 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 principio 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 obrigam 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 especifica 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, reger-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
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	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 armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodoviários
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./asp.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 Ofic. princ. inst. A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. pinc. 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 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogueiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogueiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogueiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. fogueiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2026

Níveis							
	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	3 173,00 €	3 339,00 €	3 515,00 €	3 696,00 €	3 838,00 €	4 015,00 €	4 185,00 €
2	2 755,00 €	2 897,00 €	3 043,00 €	3 188,00 €	3 339,00 €	3 475,00 €	3 619,00 €
3	2 465,00 €	2 591,00 €	2 725,00 €	2 897,00 €	2 984,00 €	3 110,00 €	3 237,00 €
4	2 183,00 €	2 277,00 €	2 391,00 €	2 505,00 €	2 591,00 €	2 725,00 €	2 840,00 €
5	1 927,00 €	2 017,00 €	2 121,00 €	2 220,00 €	2 277,00 €	2 398,00 €	2 495,00 €
6	1 611,00 €	1 681,00 €	1 756,00 €	1 827,00 €	1 886,00 €	1 970,00 €	2 038,00 €
7	1 490,00 €	1 548,00 €	1 606,00 €	1 681,00 €	1 720,00 €	1 787,00 €	1 852,00 €
8	1 414,00 €	1 464,00 €	1 500,00 €	1 548,00 €	1 606,00 €	1 681,00 €	1 729,00 €
9	1 377,00 €	1 428,00 €	1 464,00 €	1 500,00 €	1 548,00 €	1 606,00 €	1 681,00 €
10	1 289,00 €	1 330,00 €	1 359,00 €	1 428,00 €	1 464,00 €	1 500,00 €	1 548,00 €
11	1 250,00 €	1 277,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 359,00 €	1 428,00 €	1 464,00 €
12	1 210,00 €	1 250,00 €	1 289,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 392,00 €	1 428,00 €
13	1 169,00 €	1 207,00 €	1 258,00 €	1 277,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 392,00 €
14	1 146,00 €	1 184,00 €	1 207,00 €	1 233,00 €	1 258,00 €	1 310,00 €	1 359,00 €
15	1 128,00 €	1 161,00 €	1 184,00 €	1 205,00 €	1 221,00 €	1 258,00 €	1 297,00 €

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 re-classificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar 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
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário 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.ª	Fogueiro de 1.ª
	Fogueiro de 2.ª	Fogueiro de 2.ª
	Fogueiro de 3.ª	Fogueiro de 3.ª
	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 II	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.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	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.ª	Oficial de 1.ª
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1.ª	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.ª
	Especialista qualificado	Operador de 1.ª
	Chefia IV	Operador de 1.ª
	Especialista	Operador de 1.ª
	Especializado	Operador de 2.ª
	Semi-especializado	Operador de 3.ª
	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.ª	Analista de 1.ª
	Analista de 2.ª	Analista de 2.ª
	Analista de 3.ª	Analista de 3.ª
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.

Alverca, 5 de agosto de 2026.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo, administrador.
António Manuel dos Santos Santana Fernandes, administrador.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

José Augusto Ribeiro Moura, mandatário.
Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

José Augusto Ribeiro Moura, mandatário.
Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

José Augusto Ribeiro Moura, mandatário.
Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio, mandatário.

Declaração

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;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
– SIESI -Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa as seguintes organizações sindicais:

– STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores 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, Mármores 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, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármores e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
– SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira
– SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa as seguintes organizações sindicais:

– 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 dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 2 de novembro de 2026, a fl. 156 do livro n.º 13, com o n.º 246/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2026.

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 321 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.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.ª

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.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário 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 se 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.ª

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.ª

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 sin-

dicais 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (Crédito de horas).

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

Cláusula 12.ª

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.ª (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.ª (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 empre-

gador 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.ª

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 adquire 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 formação 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 40 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.ª

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 au-

tenticados 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.ª (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.ª

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.ª

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 lhe 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.ª

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.ª

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior àquela 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.ª

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- 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 trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que 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.ª (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.ª

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.ª

Direito à greve

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

Cláusula 33.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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:

a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;

c) Três turnos com folgas fixas;

d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;

e) Dois turnos com folgas fixas;

f) 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, retomará 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.ª (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.ª (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 verifiquem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.ª

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.ª posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8h00 às 16h00, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.ª 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.ª

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.ª

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.ª (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, convenciona-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.ª

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5h00.

Cláusula 41.ª

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.ª (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.ª (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.ª

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.ª

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.ª

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 substituto.

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Parentalidade

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade constam das normas relativas à protecção da parentalidade em vigor nos termos da lei.

Cláusula 49.ª

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 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, 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.ª (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.ª

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 exi-

gências 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.ª

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.ª

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 4,02 euros e 18,13 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.ª

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 10,78 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.ª

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 15,64 euros.

Cláusula 55.ª

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 23,27 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 verifiquem.

Cláusula 56.ª

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 á 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.ª

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 99 256,93 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.ª

Grandes deslocações por períodos prolongados

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

Cláusula 62.ª

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.ª (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.ª (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.ª

Utilização acidental 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.ª

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.ª (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0h00 e termo às 24h00. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.ª

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 0h00 e termina às 24h00 do respectivo dia.

Cláusula 66.ª

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 previs-

tos 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente 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.ª (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.ª

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.ª (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.ª

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.ª

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.ª

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;.Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta

e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

Cláusula 78.ª

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As dadas durante 20 dias consecutivos 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, assim como por falecimento de filho ou enteado;

c) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, por altura do óbito;

d) 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;

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

f) 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;

g) 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;

h) 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;

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

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) 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 *i)* 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 contar 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.ª

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 *g)* 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 *l)* 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 9-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 trabalhador 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.ª (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.ª

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.ª (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.ª

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.ª (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.ª

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.ª (Cálculo da retribuição horária).

Cláusula 90.ª

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.ª

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

Cláusula 92.ª

Cálculo da retribuição horária

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

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.ª

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.ª

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 complementará 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.ª

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 672,01 euros.

Cláusula 96.ª

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 re-

feitórios 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 15,83 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.ª

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 97.ª-A

Equipa de primeira intervenção

1- Objecto: A equipa de primeira intervenção, em cumprimento do disposto no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual), bem como das disposições legais aplicáveis em matéria de emergência e prevenção de acidentes graves, designadamente o Decreto-Lei n.º 150/2015 (Seveso), e ainda o Decreto-Lei n.º 220/2008 (SCIE), tem por missão intervir em qualquer situação de emergência ocorrida na Fábrica com o objetivo de assegurar a máxima proteção das pessoas e das instalações em caso de acidente.

2- Âmbito pessoal: A presente disposição aplica-se aos trabalhadores titulares dos postos de trabalho que, em cada fábrica, sejam definidos como integrantes da equipa de primeira intervenção. A cada elemento da equipa de primeira intervenção será comunicada, por escrito, a respectiva integração na equipa, devendo o trabalhador acusar a recepção da referida comunicação.

3- Funcionamento: Cada elemento da equipa de primeira intervenção, sempre que seja necessário actuar numa situação de emergência, cumprirá as funções e tarefas especificamente atribuídas pela chefia da equipa de primeira intervenção, nos termos previstos nas diferentes fases do Plano de Emergência Interno da fábrica, podendo interromper temporariamente as suas funções habituais, sem prejuízo da operacionalidade das unidades produtivas, sempre que tal seja necessário para evitar o agravamento dos riscos existentes.

4- Formação: Os elementos da equipa de primeira intervenção têm a obrigação de participar nas acções de formação teórico-práticas determinadas pela direção da fábrica, a qual definirá os critérios para a realização de acções de formação em combate a incêndios, controlo de fugas e derrames, primeiros socorros, assistência a feridos, simulacros e demais formações e exercícios que venham a ser organizados, de forma a garantir que a equipa de primeira intervenção se encontra permanentemente em condições adequadas para actuar em situações de emergência. De acordo com as necessidades de cada fábrica, estabelece-se um mínimo de 16 horas anuais de formação teórico-prática por trabalhador.

5- Complemento: Aos trabalhadores formalmente integrados na equipa de primeira intervenção é atribuído, enquanto se mantiverem nessa condição, um complemento remuneratório de função, de natureza não consolidável, no valor de 50,00 € por cada mês de efectiva prestação de trabalho, até ao máximo de 12 prestações por

ano civil. O complemento não integra a retribuição base, não é considerado no cálculo dos subsídios de férias e de Natal, nem na determinação dos complementos de subsídio de doença, doença profissional ou acidente de trabalho previstos no presente acordo de empresa. O complemento não é devido durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho, licença sem retribuição, baixa por doença ou acidente ou outras ausências que determinem perda de retribuição, sendo pago proporcionalmente nos meses em que tais situações abranjam apenas parte do mês. O direito ao complemento cessa automaticamente quando o trabalhador deixe de integrar a equipa de primeira intervenção.

Cláusula 98.ª

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.ª

Doença súbita

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

Cláusula 100.ª

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.ª

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.ª

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 19,55 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 cor-

respondência 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.ª

Prevenção às fábricas

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

Cláusula 104.ª

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.ª

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.ª

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 instrumento 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 número 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.ª

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.ª

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.ª

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. Procede 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 especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma solida 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.

Fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogueiros 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.

Fogueiro 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 á profissão

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

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, 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 movimentação 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 fluídos areeiros 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;
a) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
b) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

c) 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;
d) 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 comprovada para trabalho cientifico 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.

II - 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-contabílistico;
– Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
– Estudos e promoção de mercados;
– Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
– Analise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
– Avaliação de empresas;
– Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso 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 controle 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 permanentemente 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:

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

e) Competência profissional reconhecida pela chefia;

f) 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 3ª após 180 dias de trabalho efectivo;

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

c) Os oficiais de 2ª ascenderão a oficiais de 1ª 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.

Fogueiros

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 fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

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

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

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

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro 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 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 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 principio 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 desem-

penhem 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 obrigam 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 especifica 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, reger-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
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	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 armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodoviários
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./asp.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 Ofic. princ. inst. A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. pinc. 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 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogueiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogueiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogueiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. fogueiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2026

Níveis							
	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	3 173,00 €	3 339,00 €	3 515,00 €	3 696,00 €	3 838,00 €	4 015,00 €	4 185,00 €
2	2 755,00 €	2 897,00 €	3 043,00 €	3 188,00 €	3 339,00 €	3 475,00 €	3 619,00 €
3	2 465,00 €	2 591,00 €	2 725,00 €	2 897,00 €	2 984,00 €	3 110,00 €	3 237,00 €
4	2 183,00 €	2 277,00 €	2 391,00 €	2 505,00 €	2 591,00 €	2 725,00 €	2 840,00 €
5	1 927,00 €	2 017,00 €	2 121,00 €	2 220,00 €	2 277,00 €	2 398,00 €	2 495,00 €
6	1 611,00 €	1 681,00 €	1 756,00 €	1 827,00 €	1 886,00 €	1 970,00 €	2 038,00 €
7	1 490,00 €	1 548,00 €	1 606,00 €	1 681,00 €	1 720,00 €	1 787,00 €	1 852,00 €
8	1 414,00 €	1 464,00 €	1 500,00 €	1 548,00 €	1 606,00 €	1 681,00 €	1 729,00 €
9	1 377,00 €	1 428,00 €	1 464,00 €	1 500,00 €	1 548,00 €	1 606,00 €	1 681,00 €
10	1 289,00 €	1 330,00 €	1 359,00 €	1 428,00 €	1 464,00 €	1 500,00 €	1 548,00 €
11	1 250,00 €	1 277,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 359,00 €	1 428,00 €	1 464,00 €
12	1 210,00 €	1 250,00 €	1 289,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 392,00 €	1 428,00 €
13	1 169,00 €	1 207,00 €	1 258,00 €	1 277,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 392,00 €
14	1 146,00 €	1 184,00 €	1 207,00 €	1 233,00 €	1 258,00 €	1 310,00 €	1 359,00 €
15	1 128,00 €	1 161,00 €	1 184,00 €	1 205,00 €	1 221,00 €	1 258,00 €	1 297,00 €

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 re-classificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar 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
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário 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.ª	Fogueiro de 1.ª
	Fogueiro de 2.ª	Fogueiro de 2.ª
	Fogueiro de 3.ª	Fogueiro de 3.ª
	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 I
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau II	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.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	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.ª	Oficial de 1.ª
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1.ª	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.ª
	Especialista qualificado	Operador de 1.ª
	Chefia IV	Operador de 1.ª
	Especialista	Operador de 1.ª
	Especializado	Operador de 2.ª
	Semi-especializado	Operador de 3.ª
	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.ª	Analista de 1.ª
	Analista de 2.ª	Analista de 2.ª
	Analista de 3.ª	Analista de 3.ª
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.

Alverca, 5 de agosto de 2026.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo, administrador.
António Manuel dos Santos Santana Fernandes, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado a 3 de novembro de 2026, a fl. 156 do livro n.º 13, com o n.º 248/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a AIG Europe SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras

A AIG Europe SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2024, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2025, alteram o referido AE nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 25.ª, a cláusula 29.ª, a cláusula 43.ª, a cláusula 50.ª (introdução de um novo número 7), o anexo II, anexo III e o anexo V do AE outorgado entre a AIG Europe SA - Sucursal em Portugal, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2024, são alterados, sendo aditado uma cláusula 50.ª-B (Apoio à natalidade e adoção) e revogada a cláusula 32.ª (Banco de horas), nos termos e com a redação seguinte:

Cláusula 25.ª

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será de 35 (trinta e cinco) horas semanais e de 7 (sete) horas diárias prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, podendo ser organizado de forma flexível entre as 7h45 e as 20h00.

2- Considerar-se-á trabalho noturno, para os devidos efeitos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo para refeição cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e não deverá ser superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

4- Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, nos casos de jornada intensiva ou mediante solicitação do trabalhador, o intervalo para refeição poderá ser reduzido ou excluído.

5- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de 2 horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

6- A alteração do horário de trabalho que tenha carácter geral, quando não existam delegados sindicais, será comunicada pela empresa, por escrito, ao sindicato outorgante.

Cláusula 29.ª

(Trabalho suplementar)

1- Apenas é admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos previstos na lei, e de acordo com os procedimentos internos da empresa, descritos em normativo interno.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 32.ª

(Banco de horas)

[*Revogado*.]

Cláusula 43.ª

(Retribuição específica por isenção de horário de trabalho)

1- (...)
2- (...)
3- Sempre que a denúncia do regime ocorra por iniciativa da empresa, o suplemento pago a esse título é convertível em complemento salarial, garantindo-se a retribuição efetiva do trabalhador.

Cláusula 50.ª

(Apoio escolar)

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- Nas situações de filho, criança ou jovem, com necessidades educativas especiais, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, a comparticipação nas despesas tem o valor anual de 200,00 €, até aos 25 anos do filho, sendo cumulativo com os apoios indicados no número 2.

Cláusula 50.ª-B

(Apoio à natalidade e adoção)

1- Pelo nascimento ou adoção de filhos, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor de 750,00 €, a ser pago pela empresa, em dinheiro ou através de vale.
2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, o benefício será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

ANEXO II

(Retribuição base e subsídio de refeição)

Tabela salarial para 2026

Nível salarial	Retribuição base mensal anterior	Retribuição base mensal 2026
18	3 406,13 €	3 583,70 €
17	3 040,88 €	3 199,41 €
16	2 773,18 €	2 917,75 €
15	2 615,42 €	2 751,77 €
14	2 397,21 €	2 522,18 €
13	2 297,78 €	2 417,57 €
12	2 127,58 €	2 238,50 €

11	1 899,63 €	1 998,66 €
10	1 703,70 €	1 792,52 €
9	1 568,73 €	1 650,51 €
8	1 498,98 €	1 577,13 €
7	1 340,83 €	1 410,73 €
6	1 194,29 €	1 258,57 €
5	1 119,29 €	1 183,57 €
4	1 044,33 €	1 130,00 €
3	951,14 €	1 100,00 €
2	914,08 €	1 050,00 €
1	895,72 €	1 000,00 €

A) Subsídio de refeição:
Subsídio diário de refeição para 2026 (cláusula 40.ª): 13,25 €;
B) Produção de efeitos:
A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes das alíneas anteriores produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Atualização do valor do km - (Cláusula 54.ª) - 0,44 €.
Os restantes valores mantêm-se inalterados.

ANEXO V

(Plano Individual de Reforma)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 51.ª, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,75 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)
10- (...)

Artigo 2.º

1- As alterações do AE efetuadas no artigo anterior são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre a empresa outorgante e os 49 trabalhadores que neles prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por adesão, que venha a ser efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

2- Ressalvada a tabela salarial o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária, que retroagem os seus efeitos a 1 de janeiro de 2026, as alterações contantes da presente revisão do AE entrarão em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 8 de setembro de 2026.

Os outorgantes:

Pela AIG Europe SA - Sucursal em Portugal, NIPC - 980609089, representada por:

Nelson Ferreira, na qualidade de representante legal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), NIPC - 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, membro da direção executiva.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado a 2 de novembro de 2026, a fl. 156 do livro n.º 13, com o n.º 245/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de outubro de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Osvaldo Fernandes de Pinho.
Secretário-geral - Victor Emanuel Rita Sampaio.
Efetivo - António Augusto Nogueira Pinto Canizes.
Efetivo - António José Correia Oliveira.
Efetivo - Armando Miguel Lima Sykes Santos Isidoro.
Efetivo - Celeste Maria Azevedo Rodrigues Almeida.
Efetivo - Fábio André Reis Teixeira.
Efetivo - Hélio Filipe Silva Sousa.
Efetivo - Hernâni José Barbosa Oliveira.
Efetivo - Ivo Gonçalo Franja Silva.
Efetivo - João Miguel Silva Dias.
Efetivo - Joaquim Jorge Braga Couto.
Efetivo - Jorge Francisco Gariso.
Efetivo - José Alberto Brandão Silva.
Efetivo - Luís Filipe Ventura Henriques.
Efetivo - Luis Filipe Vieira Gomes.
Efetivo - Marco Daniel Ferreira dos Santos.
Efetivo - Nuno Manuel Ramos Costa.
Efetivo - Pedro Miguel Ferreira Alves.
Efetivo - Pedro Miguel Henriques Santos.
Efetivo - Ricardo Joaquim Rodrigues Silva.
Efetivo - Vitor Hugo Martins Oliveira.
Suplente - Armindo António Moreira Rodrigues.
Suplente - Edgar Filipe Pereira Pinto.
Suplente - Hélder Filipe Ferreira Ribeiro.
Suplente - João Manuel Figueiredo Matos.
Suplente - Óscar Daniel Gonçalves Mendes.
Suplente - Patrício Filipe Duarte Serra.
Suplente - Vítor Manuel Oliveira Mota.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de outubro de 2026 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Luís Augusto Ferreira Pinto.
José Carlos Leal Pereira.
Ruben Fernando Freitas da Silva.
Bruno Martins Oliveira.
Ricardo da Silva Martins.

Suplentes:

Pedro Nuno Pascoal Faria Martins Pereira.
Tiago André Oliveira Passos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de abril de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Pugliatur - Sociedade Turística de Apúlia, L.da, representada por João Fernández Cardoso de Albuquerque.

1.º vice-presidente - Malhas Simofil, L.da, representada por Manuel Simões Correia.

Vice-presidente, tesoureiro - Santiagotur - Viagens e Turismo, L.da, representada por Francisco Baptista Pereira.

Vice-presidente - Class Wash - Acabamentos Têxteis, L.da, representada por Francisco da Silva Cruz.

Vice-presidente - Panificadora Sul do Cávado, L.da, representada por Francisco Sérgio Duarte Barbosa.

Vice-presidente - Araújo & Irmão, L.da, representada por Joaquim José Pereira Araújo.

Vice-presidente - Jorge Pereira da Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Centro Social Paroquial de Santa Eulália de Eirol - Constituição

Estatutos aprovados em 7 de setembro de 2026.

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1- A estrutura representativa denomina-se comissão de trabalhadores do Centro Social Paroquial de Santa Eulália de Eirol, adiante designada por comissão.

2- A comissão representa os trabalhadores da entidade empregadora Centro Social Paroquial de Santa Eulália de Eirol (denominação jurídica completa), nos termos da Constituição, do Código do Trabalho e dos presentes estatutos.

3- A sede é no local de trabalho, sito em Travessa do Centro de Dia, n.º 2, Eirol, 3800-697 Aveiro, ou noutro endereço de trabalho que venha a ser deliberado pelos trabalhadores.

Artigo 2.º

Finalidade e competências

1- A comissão tem por finalidade a defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores e exerce as competências de informação, consulta e participação previstas na lei.

2- A atividade da comissão respeita a lei, os presentes estatutos, a autonomia dos trabalhadores e a confidencialidade legalmente exigida.

Artigo 3.º

Composição

1- A comissão é composta por dois membros, quando a entidade empregadora tenha menos de 50 trabalhadores, sem prejuízo dos limites e regras legais aplicáveis se o número de trabalhadores se alterar.

2- Os membros são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, em listas e segundo o princípio da representação proporcional.

3- Podem votar e ser candidatos os trabalhadores com capacidade eleitoral nos termos legais.

4- Na primeira reunião após a eleição, os membros designam de entre si um coordenador e um secretário, registando a deliberação em ata.

Artigo 4.º

Mandato e preenchimento de vagas

1- O mandato dos membros tem a duração de quatro anos, admitindo-se reeleição.

2- As vagas são preenchidas de acordo com a ordenação da lista respetiva e as regras legais. Se não for possível preencher a vaga, procede-se nos termos legais e dos presentes estatutos.

3- A cessação, renúncia ou substituição de membro é registada em ata e comunicada para os efeitos de registo aplicáveis.

Artigo 5.º

Eleição dos membros da comissão

1- A eleição dos membros é convocada pela comissão eleitoral nos termos dos presentes estatutos, com antecedência mínima de 15 dias, ou prazo superior que venha a ser legalmente exigido.

2- As listas candidatas devem ser subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da entidade empregadora, conforme aplicável. Nenhum trabalhador pode subscrever ou integrar mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

3- A convocatória indica data, hora, local e ordem de trabalhos, é objeto de ampla publicidade e é remetida simultaneamente à entidade empregadora.

4- A eleição é realizada por voto direto e secreto, com apuramento e registo nos termos legais.

Artigo 6.º

Comissão eleitoral para a eleição dos membros

1- A comissão eleitoral é constituída por três trabalhadores com capacidade eleitoral, que não integrem listas candidatas, eleitos pelos trabalhadores em reunião convocada para o efeito com ampla publicidade. A eleição é feita por voto direto e secreto; são eleitos os três trabalhadores mais votados, com desempate por nova votação entre os empatados.

2- A comissão eleitoral inicia funções após a eleição dos seus membros e cessa após concluir o apuramento, comunicar os resultados e apresentar o pedido de registo da eleição à DGERT, sem prejuízo de atos necessários a reclamações ou regularização documental.

3- Cada lista concorrente tem direito a designar um delegado para integrar a comissão eleitoral, nos termos legais. Os delegados acompanham os trabalhos em igualdade de condições e com acesso às informações necessárias ao exercício das suas funções.

4- Na primeira reunião, os três membros eleitos escolhem entre si um presidente e um secretário. A comissão reúne quando convocada pelo presidente ou por dois dos seus membros; delibera com a presença da maioria dos membros eleitos e decide por maioria dos votos expressos. Os delegados das listas participam nos termos legais.

5- As reuniões, decisões, incidentes e operações eleitorais são registados em ata. A comissão assegura igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas, organiza a votação e o apuramento e pratica os atos de comunicação e registo legalmente exigidos.

Artigo 7.º

Funcionamento da comissão

1- A comissão reúne sempre que necessário, por convocação do coordenador ou por solicitação do outro membro.

2- As reuniões e deliberações são registadas em ata, com indicação de data, presenças, assuntos tratados e decisões.

3- As deliberações são tomadas por maioria dos membros em funções. Em caso de empate, a proposta considera-se rejeitada.

4- A comissão pode ouvir os trabalhadores e convocar reuniões nos termos e limites previstos na lei.

Artigo 8.º

Representação e vinculação

1- A comissão é representada pelo coordenador.

2- Os atos que vinculem a comissão exigem a assinatura dos dois membros, salvo mandato escrito para ato determinado, aprovado em deliberação e registado em ata.

Artigo 9.º

Meios e financiamento

1- A atividade da comissão é financiada pelos trabalhadores ou por outros meios legalmente admissíveis que não provenham de entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da entidade empregadora.

2- As receitas e despesas são registadas e documentadas. Os recursos só podem ser utilizados para as finalidades da comissão.

Artigo 10.º

Articulação com outras estruturas

A comissão pode articular a sua atividade com subcomissões de trabalhadores ou com uma comissão coordenadora, se vierem a existir, nos termos da lei.

Artigo 11.º

Alteração dos estatutos

Os estatutos só podem ser alterados por deliberação dos trabalhadores, mediante votação convocada e realizada nos termos legais, com projeto divulgado no prazo legal.

Artigo 12.º

Extinção e destino do património

1- A extinção da comissão depende de deliberação dos trabalhadores tomada nos termos legais.

2- Em caso de extinção, o património eventualmente existente não pode ser distribuído pelos trabalhadores e é destinado a entidade sem fins lucrativos escolhida pelos trabalhadores em deliberação própria, respeitando a lei.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

Os estatutos entram em vigor após aprovação pelos trabalhadores e produção dos efeitos de registo e publicação previstos na lei.

Aprovados em votação realizada em 7 de setembro de 2026, no Centro Social Paroquial de Santa Eulália de Eirol.

Registado em 4 de novembro de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 84, a fl. 71, do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Banco BPI, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de outubro de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

António José Vale.
Ana Leonor Andrada.
Luis Ângelo Alves Silva.
Júlio Terceiro Caetano.
Pedro Miguel Cabrita.
Ana Catarina Pinheiro.
Gilberto Bonaparte Pinto.
Carla Maria Gorjão.
Patrick Esteves Elmer.
Gabriela Maria Santos.
Jaime Soares Gonzalez.

Registado em 4 de novembro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 85, a fl. 71 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de outubro de 2026 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Mário Filipe da Silva Ramos.
Ismael José Mendes Fraga.
Paulo César Macedo Faria.
João Paulo Moreira da Silva.
José António Santos Guedes.
Sandra Cristina Silva Santos.
Jorge Paulo Oliveira Ferreira
Damião Basílio de Rocha Lima.
Ricardo Jorge Faria da Costa Oliveira.
Rui José Teixeira Guedes.
Diana Carolina Azevedo Castro.

Registado em 4 de novembro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 86, a fl. 71 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Lisnaveyards - Naval Services, L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de novembro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisnaveyards - - Naval Services, L.da

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.as, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 11 de fevereiro de 2027, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Lisnaveyards - Naval Services, L.da
Sede: Mitrena 2910-738 Setúbal.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de outubro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que nos dias 25 a 29 de janeiro de 2027, realizar-se-á, na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos represente dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome completo da empresa: SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA.

Morada: Mina de Neves-Corvo, Santa Bárbara de Padrões, 7780-409 Castro Verde, Distrito de Beja, Portugal.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SIMDOURO - - Saneamento do Grande Porto, SA, realizada em 23 de outubro de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2026.

Efetivos:

Pedro Miguel da Costa e Sousa Santos.
Rui Miguel de Sousa Costa.

Suplentes:

Sérgio Manuel Monteiro da Fonseca.
José Luís Lopes Soares.

Registado em 4 de novembro de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 54, a fl. 175 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

RELPROD, Unipessoal L.da - Substituição

Na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na RELPROD, Unipessoal L.da, realizada em 24 de junho de 2026, conforme eleição publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2026, foi efetuada a seguinte substituição:

Daniela Sofia da Silva Moreira é substituída por Sandra Cristina Lemos de Almeida, da mesma lista candidata.