

# **Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual – SINTTAV**

## **APCC – Associação Portuguesa de Call Center**

### **INDICE DO CLAUSULADO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1ª- Área e âmbito**

**Cláusula 2ª- Vigência, denúncia e revisão**

#### **CAPÍTULO II**

##### **Direitos, deveres e garantias das partes**

**Cláusula 3ª- Deveres da Empresa**

**Cláusula 4ª- Garantias do trabalhador**

**Cláusula 5ª- Deveres dos trabalhadores**

**Cláusula 6ª- Direito de reclamação**

**Cláusula 7ª- Reclamações ou exposições**

**Cláusula 8ª- Destinatários e envio dos mapas do quadro de pessoal**

#### **CAPÍTULO III**

##### **Categorias profissionais, níveis e funções**

**Cláusula 9ª- Definição de conceitos base**

**Cláusula 10ª- Definição de funções**

**Cláusula 11ª- Funções diferentes**

**Cláusula 12ª- Antiguidade**

## **CAPÍTULO IV**

### **Preenchimento dos postos de trabalho, movimentação profissional e formação**

#### **SECÇÃO I**

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

**Cláusula 13<sup>a</sup>- Preenchimento de postos de trabalho**

#### **SECÇÃO II**

##### **Transferências**

**Cláusula 14<sup>a</sup>- Conceitos**

**Cláusula 15<sup>a</sup>- Modalidade de transferências**

**Cláusula 16<sup>a</sup>- Regras da transferência por conveniência de serviço**

**Cláusula 17<sup>a</sup>- Indemnização por transferência por conveniência de serviço**

**Cláusula 18<sup>a</sup>- Opção do trabalhador**

**Cláusula 19<sup>a</sup>- Efectivação da transferência**

**Cláusula 20<sup>a</sup>- Encerramento temporário ou diminuição da actividade da empresa**

#### **SECÇÃO III**

##### **Mudança de categoria profissional**

**Cláusula 21<sup>a</sup>- Conceito**

**Cláusula 22<sup>a</sup>- Mudança de categoria profissional por iniciativa da empresa**

**Cláusula 23<sup>a</sup>- Mudança de categoria profissional por iniciativa do trabalhador**

**Cláusula 24<sup>a</sup>- Selecção**

**Cláusula 25<sup>a</sup>- Efectivação das mudanças de categoria profissional**

#### **SECÇÃO IV**

##### **Admissões**

**Cláusula 26<sup>a</sup>- Princípios gerais**

**Cláusula 27<sup>a</sup>- Período experimental**

**Cláusula 28<sup>a</sup>- Condições específicas de admissão**

**Cláusula 29<sup>a</sup>- Selecção**

#### **SECÇÃO V**

##### **Progressão**

**Cláusula 30<sup>a</sup>- Princípio**

**Cláusula 31<sup>a</sup>- Modalidades**

**Cláusula 32<sup>a</sup>- Condições específicas**

## **SECÇÃO VI**

### **Cargos de direcção e chefia**

**Clausula 33<sup>a</sup>- Princípios gerais**

**Cláusula 34<sup>a</sup>- Cessação da comissão de serviço**

**Clausula 35<sup>a</sup>- Substituição**

## **SECÇÃO VII**

### **Formação**

**Cláusula 36<sup>a</sup>- Formação**

**Cláusula 37<sup>a</sup>- Efeitos da formação na carreira profissional**

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Deslocações em serviço**

**Cláusula 38<sup>a</sup>- Conceitos**

**Cláusula 39<sup>a</sup>- Residência do trabalhador**

**Cláusula 40<sup>a</sup>- Regresso ao local de trabalho**

**Cláusula 41<sup>a</sup>- Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço**

**Cláusula 42<sup>a</sup>- Condições para atribuição de ajudas de custo**

**Cláusula 43<sup>a</sup>- Deslocações sem direito a ajudas de custo.**

**Cláusula 44<sup>a</sup>- Não acumulação de subsídios**

**Cláusula 45<sup>a</sup>- Deslocações de carácter excepcional**

**Cláusula 46<sup>a</sup>- Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

**Cláusula 47<sup>a</sup>- Ajudas de custo**

**Cláusula 48<sup>a</sup>- Adiantamento**

#### **SECÇÃO II**

##### **Comissões gratuitas**

**Cláusula 49<sup>a</sup>- Conceito**

**Cláusula 50<sup>a</sup>- Regime**

#### **SECÇÃO III**

##### **Cedência ocasional**

**Cláusula 51<sup>a</sup>- Conceito**

**Cláusula 52<sup>a</sup>- Regime**

#### **SECÇÃO IV**

##### **Duração do trabalho**

**Cláusula 53<sup>a</sup>- Período normal de trabalho**

**Cláusula 54<sup>a</sup>- Pausa especial**  
**Cláusula 55<sup>a</sup>- Intervalo de descanso**  
**Cláusula 56<sup>a</sup>- Repouso**  
**Cláusula 57<sup>a</sup>- Prestação do trabalho atempo parcial**

## **SECÇÃO V**

### **Horário de trabalho**

**Cláusula 58<sup>a</sup>- Regras gerais**  
**Cláusula 59<sup>a</sup>- Tipos de horários**  
**Cláusula 60<sup>a</sup>- Regime dos horários variáveis**

## **SECÇÃO VI**

### **Trabalho suplementar e nocturno**

**Cláusula 61<sup>a</sup>- Trabalho suplementar**  
**Cláusula 62<sup>o</sup>- Trabalho nocturno**  
**Cláusula 63<sup>a</sup>- Prevenção**  
**Cláusula 64<sup>a</sup>- Chamada acidental**  
**Cláusula 65<sup>a</sup>- Isenção do horário de trabalho**  
**Cláusula 66<sup>a</sup>- Subsídio de turno**

## **CAPÍTULO VI**

### **Condições particulares de trabalho**

**Cláusula 67<sup>a</sup>- Protecção na maternidade e paternidade**  
**Cláusula 68<sup>a</sup>- Trabalho de diminuídos físicos**  
**Cláusula 69<sup>a</sup>- Trabalhadores –estudantes**

## **CAPÍTULO VII**

### **Retribuição do trabalho**

**Cláusula 70<sup>a</sup>- Princípios gerais**  
**Cláusula 71<sup>a</sup>- Subsídio de férias**  
**Cláusula 72<sup>a</sup>- Subsídio de Natal**  
**Cláusula 73<sup>a</sup>- Abono por alteração do horário normal**  
**Cláusula 74<sup>a</sup>- Compensação por horário descontinuo**  
**Cláusula 75<sup>a</sup>- Abono pelo risco de condução**  
**Cláusula 76<sup>a</sup>- Subsídio de transporte**  
**Cláusula 77<sup>a</sup>- Abono para falhas**  
**Cláusula 78<sup>a</sup>- Subsídio de refeição**  
**Cláusula 79<sup>a</sup>- Subsídio especial de refeição**  
**Cláusula 80<sup>a</sup>- Subsídio de pequeno almoço**  
**Cláusula 81<sup>a</sup>- Compensação especial**  
**Cláusula 82<sup>a</sup>- Subsídio dominical**  
**Cláusula 83<sup>a</sup>- Compensação por trabalho normal em dia feriado**  
**Cláusula 84<sup>a</sup>- Diuturnidades**  
**Cláusula 85<sup>a</sup>- Subsídio especial - 15<sup>o</sup> mês**

## **CAPÍTULO VIII**

### **Suspensão do contrato de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal e feriados**

**Cláusula 86<sup>a</sup>- Descanso semanal**

**Cláusula 87<sup>a</sup>- Feriados**

#### **SECÇÃO II**

##### **Férias**

**Cláusula 88<sup>a</sup>- Direito a férias**

**Cláusula 89<sup>a</sup>- Aquisição do direito a férias**

**Cláusula 90<sup>a</sup>- Duração do período de férias**

**Cláusula 91<sup>a</sup>- Retribuição durante as férias**

**Cláusula 92<sup>a</sup>- Antecipação de férias**

**Cláusula 93<sup>a</sup>- Utilização de férias**

**Cláusula 94<sup>a</sup>- Acumulação de férias**

**Cláusula 95<sup>a</sup>- Marcação do período de férias**

**Cláusula 96<sup>a</sup>- Doença no período de férias**

**Cláusula 97<sup>a</sup>- Alteração da época de férias**

**Cláusula 98<sup>a</sup>- Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

**Cláusula 99<sup>a</sup>- Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho**

#### **SECÇÃO III**

##### **Faltas**

**Cláusula 100<sup>a</sup>- Definição e classificação de faltas**

**Cláusula 101<sup>a</sup>- Faltas justificadas com retribuição**

**Cláusula 102<sup>a</sup>- Faltas justificadas sem retribuição**

**Cláusula 103<sup>a</sup>- Faltas por doença**

**Cláusula 104<sup>a</sup>- Faltas para prestação de assistência inadiável**

**Cláusula 105<sup>a</sup>- Comunicação e justificação da falta**

**Cláusula 106<sup>a</sup>- Faltas injustificadas**

**Cláusula 107<sup>a</sup>- Efeitos das faltas**

#### **SECÇÃO IV**

##### **Licenças e impedimentos**

**Cláusula 108<sup>a</sup>- Licença sem retribuição**

**Cláusula 109<sup>a</sup>- Impedimento prolongado, conceito e efeitos**

**Cláusula 110<sup>a</sup>- Prestação de serviço militar**

**Cláusula 111<sup>a</sup>- Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório**

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

**Cláusula 112<sup>a</sup>- Cessação do contrato de trabalho**

## **CAPÍTULO X**

### **Exercício da actividade sindical**

**Cláusula 113<sup>a</sup>- Princípios gerais**

**Cláusula 114<sup>a</sup>- Actividade sindical**

**Cláusula 115<sup>a</sup>- Sistema da cobrança e entrega de quotas sindicais**

**Cláusula 116<sup>a</sup>- Membros dos corpos gerentes**

**Cláusula 117<sup>a</sup>- Delegados sindicais**

**Cláusula 118<sup>a</sup>- Faltas dos dirigentes sindicais**

**Cláusula 119<sup>a</sup>- Crédito de horas para delegados sindicais**

**Cláusula 120<sup>a</sup>- Outras faltas**

**Cláusula 121<sup>a</sup>- Campanhas eleitorais**

**Cláusula 122<sup>a</sup>- Reuniões de trabalhadores na empresa**

**Cláusula 123<sup>a</sup>- Direito à comunicação on-line**

## **CAPÍTULO XI**

### **Saúde, segurança social e acidentes**

**Cláusula 124<sup>a</sup>- Plano de saúde**

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

**Cláusula 125<sup>a</sup>- Princípios gerais**

## **CAPÍTULO XIII**

### **Comissão Paritária**

**Cláusula 126<sup>a</sup>- Constituição e composição**

**Cláusula 127<sup>a</sup>- Mandato**

**Cláusula 128<sup>a</sup>- Atribuições**

**Cláusula 129<sup>a</sup>- Funcionamento**

**Cláusula 130<sup>a</sup>- Deliberações**

**Cláusula 131<sup>a</sup>- Garantias e encargos**

## **CAPÍTULO XIV**

### **Benefícios diversos**

**Cláusula 132<sup>a</sup>- Benefícios em serviços**

**Cláusula 133<sup>a</sup>- Prémio de reforma**

**Cláusula 134<sup>a</sup>- Subsídio de transporte**

**Cláusula 135<sup>a</sup>- Subsídio de Coordenação**

**ANEXO I**  
**Tabelas salariais**

**ANEXO II**  
**Abonos e subsídios**

**ANEXO III**  
**Carreiras profissionais**

**ANEXO IV**  
**Integrações**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e revisão**

#### **CLÁUSULA 1ª**

##### **Área e âmbito**

1. O presente Contrato Colectivo de Trabalho - CCT, obriga, por um lado, as Empresas filiadas na Associação Portuguesa de Call Centers e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas Associações Sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional.
2. Os anexos a este CCT constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.
3. As disposições deste CCT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos trabalhadores com contratados a termo, bem como aos contratados a Empresas de Trabalho Temporário (ETT).

#### **CLÁUSULA 2ª**

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

1. O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período mínimo de 1 ano, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2. A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, vigorarão de 1 de Outubro a 30 de Setembro de cada ano.
3. A proposta de revisão do presente CCT será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção, prazo este que poderá ser prorrogado por acordo entre as partes.
4. As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **CLÁUSULA 3ª**

##### **Deveres da Empresa**

1. São deveres da Empresa, nomeadamente:
  - a) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
  - b) Tratar e respeitar o trabalhador e providenciar para que quaisquer observações ou repressões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
  - c) Remeter a todos os sindicatos signatários deste CCT, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho, exemplares das publicações da Empresa destinadas a informação geral;
  - d) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da Empresa e às ORTs sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
  - e) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da Empresa para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos das Empresas;
  - f) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente CCT;
  - g) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
  - h) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;
  - i) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
  - j) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
  - k) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;
  - l) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
  - m) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho, nos casos em que o deva fazer nos termos dos normativos em vigor;

- n) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a Empresa se obriga a prestar;
  - o) Enviar às Associações Sindicais signatárias deste CCT, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale de correio ou transferência bancária, até ao dia 15 do mês seguinte aquele a que respeita, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à Empresa acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.
  - p) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, com a maior brevidade, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na Empresa e informar regularmente os trabalhadores sobre os objectivos e política desta;
  - q) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo casos expressamente previstos neste acordo;
  - r) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos deste CCT, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional, mesmo em organismos externos à Empresa.
  - s) Remeter aos Sindicatos outorgantes cópias dos mapas do quadro de pessoal, enviadas ao ISHST;
  - t) Contribuir para a melhoria da qualificação profissional dos trabalhadores, estimulando acções de formação geral e especializada, nas empresas ou através de instituição adequada, ou autorizando a frequência de iniciativas de instituições terceiras;
  - u) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
2. São ainda deveres da Empresa, quando em serviço ocorre qualquer acidente com viaturas da Empresa, ou do próprio trabalhador, quando em serviço da Empresa e desde que previamente autorizado:
- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
  - b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados às Empresas ou a terceiros;
  - c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução.
3. O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

#### **CLÁUSULA 4ª**

##### **Garantias do trabalhador**

É proibido à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na Lei ou no presente CCT, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na Lei ou neste CCT;

- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na Lei ou neste CCT;
- d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;
- f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na Lei ou neste CCT;
- h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, excepto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que se considerar mais favorável;
- i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização;
- j) Adjudicar trabalhos a outras empresas desde que ponha em causa os postos de trabalho dos seus trabalhadores.

## **CLÁUSULA 5ª**

### **Deveres dos trabalhadores**

1. São deveres dos trabalhadores da Empresa, nomeadamente
  - a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - b) Respeitar e tratar com urbanidade todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, tratando os clientes e o público, em geral, de forma correcta;
  - c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
  - d) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, a sua residência habitual;
  - e) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança dos serviços e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço;
  - f) Dar conhecimento à Empresa, através da linha hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
  - g) Ser portador do cartão de identificação da Empresa, quando em serviço, e exibi-lo nos termos da regulamentação vigente;
  - h) Utilizar os fardamentos de trabalho e equipamentos fornecidos pelas Empresas;
  - i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, do material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;

- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de comparência nos termos que a Empresa determinar;
- k) Comparecer às acções de formação para que tenham sido convocados;
- l) Comparecer aos exames médicos para que os Serviços de Saúde Ocupacional os tenham convocado;
- m) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos inerentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- n) Executar com competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- q) Os trabalhadores em funções de chefia ou coordenação têm ainda o dever de tratar com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e fazer as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

## **CLÁUSULA 6ª**

### **Direito de reclamação**

1. O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:
  - a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
  - b) Quando as julgue ilegítimas;
  - c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
  - d) Quando da sua execução se possa reear prejuízos que, seja de supor, não ter sido previstos.
2. Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exactos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.
3. Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.
4. O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

## **CLÁUSULA 7ª**

### **Reclamações ou exposições**

1. Os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.
2. Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.
3. As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas por escrito por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a trinta dias úteis.

## **CLÁUSULA 8ª**

### **Destinatários e prazo de envio dos mapas do quadro de pessoal**

1. Durante o mês de Novembro de cada ano, serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, às seguintes entidades:
  - a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no continente, às respectivas delegações ou subdelegações do Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
  - b) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aos respectivos serviços regionais.
2. As entidades referidas no número anterior reenviarão, posteriormente, ao Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos estatísticos, um dos exemplares recebidos.
3. Será ainda enviado um exemplar às entidades representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social.
4. Na mesma data do envio, as entidades referidas no nº 1 afixarão, por forma bem visível, cópia dos mapas enviados, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibilizarão a consulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.
5. Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

## **CAPÍTULO III**

### **Categorias profissionais, níveis e funções**

## **CLÁUSULA 9ª**

### **Definição de conceitos base**

1. Posto de trabalho é o conjunto de responsabilidades organizadas com vista à obtenção de um fim específico, atribuíveis a um ou mais titulares e que contribuem para o objectivo de determinada actividade.

2. Função é o conjunto de postos de trabalho que tem um núcleo comum de actividades e de qualificação, atribuíveis a uma categoria profissional.
3. Categoria profissional é o conjunto de funções semelhantes exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação e conhecimentos específicos.
4. Carreira profissional é a categoria ou conjunto de categorias referente a uma mesma área de actividade.
5. Nível de progressão é o posicionamento do trabalhador na sua categoria profissional.

## **CLÁUSULA 10ª**

### **Definição de funções**

1. A definição de funções de cada categoria profissional é o constante do Anexo I do presente CCT.
2. Na definição de funções integra-se a plena utilização dos meios colocados à disposição do trabalhador para a cabal prossecução dos objectivos do posto de trabalho em concreto e das Empresas em geral.

## **CLÁUSULA 11ª**

### **Funções diferentes**

1. Considera-se exercício de funções diferentes a situação em que a um trabalhador é atribuído um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da sua, enquanto necessário.
2. A cessação do exercício de funções diferentes pode ocorrer a pedido do trabalhador, por razões ponderosas a ele respeitantes, desde que aceites pela Empresa.
3. Do exercício de funções diferentes não pode resultar diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.
4. O desempenho de funções diferentes, nos termos desta cláusula, confere direito, enquanto aquele se mantiver, à remuneração correspondente ao nível de progressão imediatamente seguinte ao do trabalhador, nos casos em que a remuneração mensal do nível inicial de progressão da categoria a que correspondem as funções diferentes seja superior à remuneração do nível inicial de progressão da categoria do trabalhador.
5. O exercício de funções diferentes tem carácter transitório e só em casos excepcionais, nomeadamente em situações de substituição por ausência temporária do trabalhador, poderá ultrapassar os 6 meses.
6. A Empresa poderá, com o acordo dos Sindicatos, criar, modificar ou extinguir regimes de comissão de serviço para o exercício de funções especiais, nos termos previstos na Lei.
7. Nos casos em que aos trabalhadores sejam atribuídas funções correspondentes a categorias profissionais superiores, estes terão direito a mudança de categoria profissional após seis meses de exercício efectivo daquelas funções, transportando consigo o tempo de antiguidade que detinham no nível da categoria de origem.
8. O valor remuneratório definido no nº 4 é atribuído ao trabalhador com efeitos reportados ao dia 1 do mês em que este inicia o desempenho de funções diferentes.

## **CLÁUSULA 12ª**

### **Antiguidade**

1. A antiguidade na Empresa é todo o tempo decorrido desde a data da admissão, incluindo o tempo de contratação a termo e de formação específica anterior àquela, depois de descontadas as faltas injustificadas e as de natureza disciplinar.
2. A antiguidade na categoria profissional é todo o tempo de permanência nessa categoria, seguido ou interpolado, incluindo o tempo de formação anterior à admissão, depois de descontadas as faltas injustificadas, de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem retribuição.
3. Antiguidade no nível salarial é o tempo decorrido desde a data a que se reporta o ingresso do trabalhador neste, incluindo o tempo de estágio anterior à admissão para a mesma, o tempo de contratação a termo permanente e de contrato a termo desde que no exercício das mesmas funções, ainda que por períodos interpolados depois de abatidas as faltas injustificadas, de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem retribuição.
4. A perda de antiguidade nas modalidades definidas nos números anteriores conta-se por dias.
5. O disposto nos números anteriores produz efeitos a partir da entrada em vigor deste CCT, mantendo plena eficácia, relativamente aos trabalhadores já pertencentes à Empresa, o registo das antiguidades que estes têm, contados segundo os critérios constantes no presente CCT.

## **CAPÍTULO IV**

### **Preenchimento de postos de trabalho, movimentação profissional e formação**

#### **SECÇÃO I**

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

## **CLÁUSULA 13ª**

### **Preenchimento de postos de trabalho**

A Empresa recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, priorizando o recurso a:

- a) Transferências;
- b) Mudança de categoria profissional;
- c) Reconversão;
- d) Admissão.

## **SECÇÃO II**

### **Transferências**

#### **CLÁUSULA 14ª**

##### **Conceitos**

1. Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva de trabalhadores da localidade para onde foram originariamente contratados, ou onde exerçam as suas funções, para qualquer outra.
2. As transferências serão efectivadas por acordo escrito com os trabalhadores a transferir, do qual constarão todas as condições da transferência, não podendo aqueles serem prejudicados na sua categoria, retribuição e demais regalias.
3. Para efeitos desta secção considera-se local de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço.
4. As transferências podem efectuar-se:
  - a) por acordo;
  - b) por motivos de saúde;
  - c) por conveniência de serviço.
5. Não se aplicam as regras de transferência às mudanças de local de trabalho decorrentes de mudança de categoria profissional, preenchimento de cargos de chefia ou direcção e de titularidade de áreas de responsabilidade.

#### **CLÁUSULA 15ª**

##### **Modalidades de transferência**

1. A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência do interesse do trabalhador e da Empresa.
2. As transferências por acordo podem resultar da iniciativa da Empresa, de pedido do trabalhador, ou de vários trabalhadores interessados em permutar. A transferência por acordo, que seja da iniciativa e a pedido do trabalhador, será concedida desde que se verifique a necessidade de preenchimento de um posto de trabalho e aquele reúne as condições requeridas para a sua titularidade.
3. Nos casos em que a transferência prevista no número anterior implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efectivação da mudança respectiva.
4. A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos Serviços de Saúde Ocupacional.
5. As transferências efectuar-se-ão prioritariamente por acordo.

Se tal se manifestar impossível, poderá a Empresa proceder à transferência por conveniência de serviço.

Para aferir essa impossibilidade, a Empresa analisará a bolsa de pedidos de transferência que permitam satisfazer as suas necessidades e facilitarão permutas que permitam conseguir o mesmo resultado.

6. A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da Empresa e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.
7. No caso de transferências por conveniência de serviço, a Empresa só poderá proceder a transferências desde que destas não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho e regresso superior a 2 horas, em transporte público, incluindo o tempo de espera intercalar entre transportes.
8. A Empresa informará previamente o sindicato que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

## **CLÁUSULA 16ª**

### **Regras da transferência por conveniência de serviço**

1. Nas transferências por conveniência de serviço a empresa observará a seguinte ordem de prioridades, relativamente aos trabalhadores da categoria correspondente às funções do posto de trabalho a preencher.
2. Da utilização da referida modalidade de transferência, será dado conhecimento prévio aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.
  - a) Sempre que o trabalhador seja sujeito a transferência, terá direito ao acréscimo de despesas entre o anterior e o novo local de trabalho.
3. Quando houver mais de um trabalhador a transferir por conveniência de serviço, a selecção far-se-á de acordo com as seguintes regras:
  - a) Menor tempo de colocação na localidade de origem; se se tratar de transferência dentro da mesma localidade ou entre os trabalhadores com o mesmo tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;
  - b) Menor antiguidade na categoria profissional/especialidade;
  - c) Não se separar do agregado familiar;
  - d) Menor antiguidade na Empresa.
4. Nas transferências por conveniência de serviço que impliquem mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuída, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 12 meses de ajudas de custo.
5. Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a 10 dias úteis para efectivação da mudança respectiva.
6. Sempre que se vierem a verificar transferências por conveniência de serviço, os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com três meses de antecedência.

## **CLÁUSULA 17ª**

### **Indemnização por transferência por conveniência de serviço**

1. Nas transferências por conveniência de serviço em que não deva haver lugar a mudança de domicílio, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas de transportes a utilizar resultantes da transferência.

- a) Para efeitos deste número calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local habitual de trabalho.
  - b) Em substituição do sistema de pagamento previsto nos números anteriores poderá o trabalhador optar por uma indemnização paga de uma só vez, a acordar entre as partes – trabalhador e empresa.
2. Na transferência por conveniência de serviço de que resulte mudança de localidade e de domicílio, a Empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:
- a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
  - b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;
  - c) O alojamento condigno a expensas da Empresa para o trabalhador e seus familiares, desde a data da sua chegada até ao décimo quinto dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido entretanto habitação.
  - d) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço, durante dez dias úteis consecutivos dentro do prazo de trinta dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador, a referida dispensa poderá ser gozada noutra período;
  - e) Considerar em regime de ajudas de custo os primeiros seis meses de permanência do trabalhador transferido;
  - f) Considerar em regime de ajudas de custo os seis meses imediatamente seguintes àqueles a que se refere a alínea anterior, ou por opção da Empresa, assegurar mensalmente ao trabalhador o pagamento do excedente entre a renda da casa por ele paga no último mês no local donde é transferido, e aquela que, com o acordo da Empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido;
  - g) Pagar, em casos especiais a definir pela Empresa, antecipadamente e por uma só vez, o quantitativo ou quantitativos a que se referem a alínea e) e a parte inicial da alínea f).
3. Consideram-se também como despesas a abonar as rendas vincendas da casa que o trabalhador abandonar, até ao final do prazo do contrato de arrendamento, bem como as despesas que resultem de novos contratos de água, de gás, de electricidade, de telefone, e ainda o agravamento do novo contrato de arrendamento de casa.
4. A Empresa fará um cálculo aproximado das despesas a que se referem os números anteriores, abonando a respectiva importância ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta dias em relação à data prevista para concretização da transferência. Qualquer diferença entre a quantia abonada e o valor gasto pelo trabalhador será reembolsada mediante documento comprovativo.
5. O trabalhador poderá ter direito a uma indemnização maior, a acordar caso a caso, desde que se prove que a transferência lhe acarreta prejuízo grave.

## **CLÁUSULA 18ª**

### **Opção do trabalhador**

1. Em relação ao disposto nas duas cláusulas anteriores, se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço, poderá pedir a rescisão do seu contrato e terá direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, se a Empresa mantiver a decisão de transferência, salvo legislação futura mais favorável, e sem prejuízo do número seguinte.
2. Se o trabalhador preferir, poderá solicitar licença sem vencimento com suspensão do seu contrato de trabalho e permanecer nessa situação até surgir posto de trabalho que lhe interesse, ou optar pela indemnização.

## **CLÁUSULA 19ª**

### **Efectivação da transferência**

1. Todo o trabalhador que se considere prejudicado pode reclamar nos primeiros cinco dias úteis após conhecimento do despacho.
2. No prazo fixado no número anterior, e para os efeitos nele previsto, o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, pode requerer a consulta do processo genérico de transferência.
3. No período de apresentação referido no nº 4 desta cláusula, sempre que a transferência envolva mudança de localidade e de residência habitual, o trabalhador terá direito à dispensa de comparência ao serviço durante cinco (nas transferências a pedido) ou dez (nas transferências por conveniência de serviço) dias úteis, a anteceder a apresentação no novo local de trabalho, salvo acordo prévio entre a Empresa e o trabalhador.
4. Sempre que a transferência envolva mudança de localidade e de domicílio, o trabalhador transferido deverá apresentar-se no local de trabalho no prazo de 30 dias.

## **Cláusula 20ª**

### **Encerramento temporário ou diminuição da actividade da empresa**

1. No caso de encerramento temporário ou diminuição de actividade, por facto não imputável à empresa ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.
2. Do valor a satisfazer pela entidade patronal deverá deduzir-se aquilo que o trabalhador receba por qualquer actividade substitutiva remunerada, exercida durante o período em que o impedimento subsista.
3. Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
4. O disposto nos números anteriores é extensivo a quaisquer outras situações em que o trabalhador não possa executar o serviço, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.
5. Quando o encerramento temporário ou a diminuição da actividade forem devidos a caso fortuito ou de força maior, a empresa optará entre continuar a pagar a retribuição aos trabalhadores ou aplicar o regime de suspensão do contrato de trabalho.

### **SECÇÃO III**

#### **Mudança de categoria profissional**

##### **CLÁUSULA 21ª**

###### **Conceito**

1. Considera-se mudança de categoria profissional a passagem do trabalhador de uma para outra categoria profissional.
2. Não se considera mudança de categoria profissional o exercício de funções diferentes, de cargos de direcção e chefia e de outros regimes de comissão de serviço.
3. A mudança de categoria profissional pode partir da iniciativa da Empresa ou do trabalhador.
4. Constitui promoção a mudança de categoria de um trabalhador para categoria superior dentro da mesma carreira profissional.

##### **CLÁUSULA 22ª**

###### **Mudança de categoria profissional por iniciativa da Empresa**

1. A mudança de categoria profissional da iniciativa da Empresa visa o preenchimento de determinado posto de trabalho, decorrendo nomeadamente de:
  - a) Necessidade de serviço;
  - b) Reorganização do serviço;
  - c) Reestruturação e/ou extinção de posto de trabalho ou de categoria profissional;
  - d) Inadequação do trabalhador ao posto de trabalho;
  - e) Recomendação dos Serviços de Saúde Ocupacional.
2. Nas mudanças de categoria profissional decorrentes de iniciativa da Empresa poderá esta dispensar a satisfação de algum ou alguns requisitos de ingresso na nova categoria, nomeadamente as habilitações, com informação prévia aos sindicatos outorgantes.
3. A empresa disponibiliza-se para analisar e discutir anualmente com os sindicatos a realização de processos de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira ou para carreira diferente, de acordo com as necessidades de serviço, sendo o número de vagas a preencher acordado com os sindicatos outorgantes.

##### **CLÁUSULA 23ª**

###### **Mudança de categoria profissional por iniciativa do trabalhador**

1. O trabalhador que toma a iniciativa de propor a mudança de categoria profissional deve possuir as habilitações e satisfazer os demais requisitos exigidos para a categoria profissional de destino, nos termos deste Acordo.
2. A Empresa poderá dispensar excepcionalmente candidatos da frequência de cursos de formação ou de alguma(s) prova(s), quando tenham realizado provas idênticas às previstas há menos de 1 ano e tenham ficado aptos nas mesmas ou se verificar reconhecida experiência e competência dos candidatos para o desempenho das funções da nova categoria profissional, dando conhecimento prévio dos fundamentos da dispensa aos sindicatos outorgantes e representativos das categorias profissionais interessadas.

## **CLÁUSULA 24ª**

### **Seleccção**

1. A Empresa recorrerá a mecanismos de selecção que permitam avaliar a capacidade do trabalhador para exercer novas funções mais qualificadas, preferencialmente mediante provas técnico-profissionais segundo critérios previamente anunciados e com divulgação da lista dos trabalhadores aprovados.
2. A Empresa divulgará com uma antecedência de oito dias úteis a data do início e local da prestação das provas de âmbito técnico-profissional.
3. O tempo despendido com a prestação das provas previstas no presente Acordo para mudança de categoria profissional, considera-se, para todos os efeitos, tempo de trabalho.
4. A Empresa informará os Sindicatos dos postos de trabalho a preencher e processo de selecção.
5. A empresa analisará e acordará anualmente com os sindicatos o número de vagas mínimas e o tipo de provas a elaborar.

## **CLÁUSULA 25ª**

### **Efectivação das mudanças de categoria profissional**

1. Da mudança de categoria profissional de iniciativa da Empresa não resultarão prejuízos para o trabalhador, nomeadamente no que respeita ao nível de remuneração.
2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalhador mudado de categoria profissional será posicionado na nova categoria nos termos seguintes:
  - a) No nível de progressão com remuneração correspondente à do nível de categoria de origem ou, caso aquele não exista, no nível imediatamente superior, transportando consigo o tempo que detinha na categoria anterior;
  - b) No nível de progressão inicial, caso a respectiva remuneração seja superior à que detinha.
3. As mudanças de categoria efectivam-se de acordo com as seguintes regras:
  - a) Mudança de categoria dentro da mesma carreira. Os trabalhadores que mudam de categoria dentro da mesma carreira, serão posicionados no nível salarial da nova categoria seguinte àquele em que se encontram, transportando o tempo que detêm no nível de onde mudam, o qual contará para a progressão na nova categoria.
  - b) Os trabalhadores que mudam de categoria para outra carreira diferente serão posicionados no mesmo nível salarial em que se encontram, transportando o tempo que detêm no nível de onde mudam, o qual contará para progressão na nova categoria de destino.
  - c) Para efeitos de promoção o trabalhador manterá o tempo que detinha no nível da categoria anterior.

## **SECÇÃO IV**

### **Admissões**

#### **CLÁUSULA 26ª**

##### **Princípios gerais**

1. A admissão de trabalhadores regula-se pelas pertinentes disposições da Lei e do presente CCT.
2. Só podem ser admitidos indivíduos com idade superior a 16 anos.
3. As habilitações escolares e profissionais exigíveis para as diferentes categorias profissionais, são as constantes deste CCT.

#### **CLÁUSULA 27ª**

##### **Período experimental**

1. O período experimental tem a duração prevista na Lei, não podendo o mínimo exceder 60 dias.
2. Qualquer das partes pode pôr termo ao contrato durante o período experimental sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
3. Nos contratos a termo o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a 6 meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### **CLÁUSULA 28ª**

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

1. As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste Acordo, sem prejuízo de a Empresa poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.
2. Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

#### **CLÁUSULA 29ª**

##### **Seleccção**

1. A pré-seleccção efectua-se através de análise documental, sendo os critérios de ordenação para chamada a provas os seguintes:
  - a) Trabalhadores que tenham trabalhado ou trabalhem na Empresa por período não inferior a noventa dias em funções iguais ou semelhantes às do grupo profissional para o qual se processe a admissão;
  - b) Viúvo ou órfão de trabalhador da Empresa, bem como o filho de trabalhador da Empresa aposentado por motivo de invalidez, em qualquer caso na situação de desemprego;
  - c) Filho de trabalhador da Empresa na situação de desemprego;
  - d) Maiores habilitações, independentemente de classificação;

- e) Maior tempo prestado à Empresa nos termos da alínea a);
- 2. Para categorias profissionais cujas habilitações são o bacharelato, a licenciatura, equiparadas ou superiores, a pré-selecção efectua-se através de análise documental e análise curricular, com eventual entrevista.
- 3. A selecção e a ordenação dos candidatos serão efectuados através de:
  - a) Comprovação das condições gerais de admissão;
  - b) Prova destinada à avaliação da capacidade dos candidatos para receber formação;
  - c) Exame psicológico;
  - d) Formação (estágios, cursos).
- 4. A Empresa poderá excepcionalmente dispensar candidatos de frequência de cursos de formação ou de algumas provas, dando conhecimento prévio aos sindicatos representativos, quando haja candidatos que já realizaram provas idênticas às previstas, ou a formação académica já esteja contemplada nos conteúdos formativos.

## **SECÇÃO V**

### **Progressão**

#### **CLÁUSULA 30ª**

##### **Princípio**

1. Considera-se progressão a passagem de um trabalhador para nível superior (nível de progressão) na sua categoria profissional.
2. Nas situações em que as progressões não são automáticas, a Empresa analisará e acordará anualmente com os sindicatos, o número de vagas a preencher e a realização dos respectivos movimentos, tendo em conta a capacidade competitiva da empresa.

#### **CLÁUSULA 31ª**

##### **Modalidades**

1. A progressão pode ser automática, por antecipação, ou por nomeação, com base na Avaliação do Desempenho.
2. A progressão automática é a que decorre da antiguidade no nível, sendo, contudo, passível de antecipação.
3. A antecipação consiste na passagem a nível de progressão superior tendo por base o mérito em cuja apreciação serão tidos em consideração, nomeadamente, a experiência e competência profissional do trabalhador, mas suportada nas regras previamente negociadas com os Sindicatos.
4. A empresa analisará e acordará anualmente com os Sindicatos a realização de movimentos de progressão por antecipação, nomeadamente quantidades e datas de efeito, de acordo com o contido no número anterior.
5. A progressão por nomeação com base na Avaliação do Desempenho, é a que decorre da exclusiva iniciativa da Empresa, mas suportada nas regras previamente negociadas com os sindicatos.

## **CLÁUSULA 32ª**

### **Condições específicas**

1. A progressão dentro de cada categoria profissional efectiva-se nos termos previstos no Anexo IV deste CCT.
2. Exclusivamente para efeitos remuneratórios e contagem de antiguidade no nível remuneratório, as progressões automáticas reportam-se ao dia 1 do mês em que se perfaçam as respectivas condições específicas.

## **SECÇÃO VI**

### **Cargos de direcção e chefia**

## **CLÁUSULA 33ª**

### **Princípios gerais**

1. Os cargos de direcção ou de chefia, serão exercidos em comissão de serviço nos termos previstos na lei e no presente Acordo.
2. O preenchimento de cargos de direcção ou de chefia é da competência da Empresa.
3. Os trabalhadores nomeados para qualquer das funções referidas nesta cláusula são obrigatoriamente recrutados entre os trabalhadores das respectivas carreiras.
4. O trabalhador nomeado para as funções referidas beneficiará das evoluções resultantes das progressões ou promoções previstas para a sua categoria ou carreira de origem, contando todo o tempo de exercício nas funções para que foi nomeado.
5. Às nomeações em cargos de direcção ou de chefia, mesmo que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime das transferências previsto no presente Acordo.

## **CLÁUSULA 34ª**

### **Cessação da comissão de serviço**

1. A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa da Empresa ou do titular do cargo.
2. Em caso de cessação de funções, haverá obrigatoriamente um pré-aviso de 30 dias à outra parte.
3. Quando cessar a comissão de serviço, o trabalhador retoma as funções da sua categoria profissional, com o nível de progressão que, entretanto, tenha adquirido.
4. Se a cessação da comissão de serviço for depois de decorrido um período de adaptação de seis meses, o trabalhador mantém o direito à remuneração que auferia até ao momento em que lhe couber, por actualização de tabelas salariais ou por evolução em níveis de progressão, remuneração superior na sua categoria profissional.

## **CLÁUSULA 35ª**

### **Substituição**

1. A substituição dos titulares de cargos nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela Empresa.
2. O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direcção ou de chefia, determinado nos termos do número anterior, confere direito à diferença entre a remuneração do nível de progressão do trabalhador substituto e a prevista para o nível imediatamente superior.

## **SECÇÃO VII**

### **Formação**

## **CLÁUSULA 36ª**

### **Formação**

1. Compete às Empresas incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de assegurar elevados padrões de profissionalismo, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da Empresa.
2. Compete ainda às Empresas assegurar a formação profissional exigida pela necessidade de adaptação dos trabalhadores a novas funções, bem como ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho.
3. Caberá às Empresas promover a valorização dos recursos humanos de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis favorecendo o desenvolvimento dos trabalhadores.
4. Os trabalhadores devem participar nas acções de formação, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelas empresas, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.
5. Sem prejuízo do disposto na Lei, é competência das Empresas:
  - a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade das Empresas, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional;
  - b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes das alterações ocorridas nos postos de trabalho;
  - c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a auto formação, através da comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e empresa de um pacto de permanência.
  - d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na Lei, criando para o efeito as necessárias condições objectivas, onde se enquadram o levantamento de necessidades e os objectivos a atingir;

- e) Desenvolver um sistema de avaliação da eficácia da formação ministrada de forma a que a mesma possa ser reformulada em caso de insucesso total ou parcial.
6. O tempo dispendido pelos trabalhadores na formação que decorra dentro do período normal de trabalho, será para todos os efeitos, considerado como tempo efectivo de serviço e submetido às disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.
7. Será assegurada previamente informação às Organizações Sindicais relativamente aos planos de formação da Empresa, no âmbito de um Conselho Consultivo para a Formação.
8. O Conselho Consultivo para a Formação integrará até ao máximo oito representantes das Organizações Sindicais e igual número de representantes da Empresa.
9. No âmbito do Conselho Consultivo para a Formação, será analisada a possibilidade de Certificação e Validação das Competências Profissionais e da Formação ministrada pelas empresas ou adquirida directamente pelos trabalhadores.

### **CLÁUSULA 37ª**

#### **Efeitos da formação na carreira profissional**

1. A empresa terá em conta a qualificação obtida pelo trabalhador nas acções de formação que organize ou cuja frequência autorize, para efeitos da sua progressão na carreira profissional.
2. A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, a alteração da situação profissional do trabalhador, embora lhe venha a abrir possibilidades de acesso, dentro da carreira estabelecida, a níveis de profissionais de categoria ou responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Deslocações em serviço**

### **CLÁUSULA 38ª**

#### **Conceitos**

1. A Empresa pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.
2. Para efeitos deste capítulo, entende-se por:
  - a) Deslocação em serviço - a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;
  - b) Local de trabalho - aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou de onde é destacado para prestar serviço noutros locais;
  - c) Ajudas de custo - os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste CCT;

- d) Pequena deslocação - as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
  - e) Grandes deslocações - as que não permitem o regresso diário à residência habitual.
3. A Empresa não deve deslocar em serviço os trabalhadores que fundamentadamente aleguem a existência de prejuízos sérios, directamente decorrentes da deslocação.

### **CLÁUSULA 39ª**

#### **Residência do trabalhador**

Quando o trabalhador tiver mais que uma residência, apenas uma, à sua escolha, constituirá o seu domicílio para os diversos efeitos deste CCT.

### **CLÁUSULA 40ª**

#### **Regresso ao local de trabalho**

1. Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 Km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.
2. Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 Km e inferior a 100 Km, deverá regressar ao respectivo local de trabalho em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.
3. Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 Km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.
4. O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.
5. Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efectuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela Empresa.

### **CLÁUSULA 41ª**

#### **Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço**

1. Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:
  - a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação, ou ao pagamento antecipado da despesa mediante apresentação do respectivo comprovativo;
  - b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente CCT

- c) A um período de repouso após viagens de duração superior a cinco horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;
  - d) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que excede o seu horário normal, com base no valor de remuneração horária normal quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor de remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação.
2. O período de repouso previsto na alínea c) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

## **CLÁUSULA 42ª**

### **Condições para atribuição de ajudas de custo**

1. Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verificarem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:
- a) Pequeno-almoço - quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;
  - b) Almoço - quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;
  - c) Jantar - quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.
2. Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:
- a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;
  - b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

## **CLÁUSULA 43ª**

### **Deslocações sem direito a ajudas de custo**

1. Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:
- a) Aquelas em que a Empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
  - b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e/ou alojar-se na forma habitual;
  - c) As resultantes de transferências;
  - d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
  - e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;
  - f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 Km.
2. Nos casos previstos na alínea b) do nº 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no nº 1 da cláusula 42ª.

## **CLÁUSULA 44ª**

### **Não acumulação de subsídios**

1. A atribuição de ajuda de custo para qualquer refeição implica a perda do subsídio para a refeição correspondente.
2. Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do nº 1 da cláusula 43ª.

## **CLÁUSULA 45ª**

### **Deslocações de carácter excepcional**

Excepcionalmente poderão ser suportadas pela Empresa mediante apresentação de documento justificativo, as despesas decorrentes de deslocações, nomeadamente ao estrangeiro que, por imposição de serviço, se não enquadrem nas disposições anteriores.

## **CLÁUSULA 46ª**

### **Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

1. A Empresa custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente laboral ou falecimento de familiares referidos na cláusula 94ª, alínea a), deva regressar ao seu local de trabalho.
2. Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo desde que não se encontre hospitalizado.
3. Salvo o disposto no número anterior as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

## **CLÁUSULA 47ª**

### **Ajudas de custo**

Valores correspondentes às ajudas de custo:

#### **Ajuda de custo completa**

Diária ..... 80 €

#### **Ajuda de custo parcelar**

P.A ..... 3 €

A.J ..... 15 €

Alojamento e P.A ..... 50 €

## **CLÁUSULA 48ª**

### **Adiantamento**

Salvo caso de manifesta impossibilidade, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis deverá ser adiantado aos trabalhadores mediante autorização dos respectivos responsáveis, quando aqueles o solicitarem.

**SECÇÃO II**  
**Comissões Gratuitas**

**CLÁUSULA 49ª**

**Conceito**

Considera-se comissão gratuita a afectação transitória, por acordo, de um trabalhador a um serviço diferente do seu, mantendo-se titular de um posto de trabalho no serviço onde está colocado e não tendo direito a qualquer abono especial pelo facto.

**CLÁUSULA 50ª**

**Regime**

1. São condições para a concessão de comissões gratuitas:
  - a) Não provocar qualquer prejuízo para o serviço onde o trabalhador está colocado, nem dar origem a:
    - Recurso a trabalho suplementar;
    - Recurso a contratação a termo certo;
    - Quaisquer despesas a suportar pela Empresa;
    - Impossibilidade de concessão de férias ou dispensas.
  - b) Haver necessidade temporária no serviço pretendido e enquanto a houver, nomeadamente, por:
    - Existência de necessidade de preenchimento de posto de trabalho e até que este seja formalmente preenchido;
    - Existência de impedimentos temporários;
    - Outras situações que careçam de solução urgente e provisória, quando devidamente justificadas.
2. O prazo máximo de duração da comissão gratuita é de cento e oitenta dias, renovável por uma só vez, sem quebra de continuidade, até ao limite máximo de outros cento e oitenta dias.
3. Ao mesmo trabalhador só pode ser atribuída nova comissão gratuita decorridos seis meses após o termo da anterior, salvo casos excepcionais devidamente fundamentados.
4. A comissão gratuita não confere ao trabalhador quaisquer direitos de preferência no preenchimento do posto de trabalho.
5. O serviço de origem e o serviço de destino devem fazer cessar as comissões gratuitas, uma vez que se deixe de verificar qualquer dos condicionalismos referidos no nº 1.

**Secção III**  
**Cedência Ocasional**

**CLÁUSULA 51<sup>a</sup>**

**Conceito**

A cedência ocasional de trabalhadores da Empresa consiste na disponibilidade temporária e eventual dum trabalhador, sem termo, a uma terceira entidade, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo do vínculo laboral inicial.

**CLÁUSULA 52<sup>a</sup>**

**Regime**

1. A cedência ocasional rege-se nos termos da Lei, com as especificidades previstas nos números seguintes:
2. A cedência ocasional pode verificar-se para empresas que façam parte do Universo da APCC, ligadas entre si em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de participação unilateral ou indirecta.
3. A duração da cedência será fixada por períodos de um ano, renováveis por iguais períodos até ao limite de 5 anos ou do que for acordado entre as partes.
4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na Lei como limite supletivo.
5. A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início e sua duração.
6. Cessando o acordo de cedência o trabalhador cedido regressa à empresa, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.
7. O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência que eventualmente existam vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT

**SECÇÃO IV**

**Duração de trabalho**

**CLÁUSULA 53<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1. “Período normal de trabalho” é o número de horas de trabalho diárias que o trabalhador deve prestar.
2. “Período normal de trabalho semanal” é o número de horas de trabalho semanais que o trabalhador deve prestar nos termos deste CCT.
3. O período normal de trabalho é de 35 horas semanais e de 7 horas por dia, a partir do dia 1 do mês seguinte ao da assinatura do presente CCT.

4. Cabe à Empresa definir os períodos de funcionamento dos Serviços, bem como organizar os horários de trabalho.
5. A definição das modalidades de horários a praticar e dos períodos de funcionamento dos serviços será precedida de análise e discussão com os Sindicatos.

#### **CLÁUSULA 54ª**

##### **Pausa especial**

1. Considera-se parte integrante do período normal de trabalho diário a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo.
2. Os trabalhadores que desempenham regularmente as suas funções com utilização de terminais computadores, têm direito a pausas intercalares em que cada hora de trabalho é composta por 50 minutos de serviço e 10 minutos de descanso.

#### **CLÁUSULA 55ª**

##### **Intervalo de descanso**

1. Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.
2. O período normal de trabalho diário será interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, intervalo diferente.
3. A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de 5 horas consecutivas de serviço.
4. Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na Empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no nº 2 desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 56ª**

##### **Repouso**

1. A organização de horários deverá respeitar, entre 2 períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a doze horas.
2. Quando, por motivo de trabalho suplementar, o repouso for inferior a 10 horas consecutivas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte ou durante o período normal de trabalho diário seguinte, consoante o seu período ininterrupto de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.
3. Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fracção deste que antecede o intervalo de descanso.
4. Para efeitos de aplicação do nº 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de repouso iniciar-se-á três horas após a cessação do período normal de trabalho.

## **CLÁUSULA 57ª**

### **Prestação de trabalho a tempo parcial**

1. A Empresa poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, o regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:
  - a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
  - b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
  - c) Trabalhadores-estudantes;
  - d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.
2. Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda, a Empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.
3. São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na Empresa.

## **SECÇÃO V**

### **Horário de trabalho**

## **CLÁUSULA 58ª**

### **Regras Gerais**

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e bem assim dos intervalos de descanso.
2. Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.
3. Sem prejuízo do disposto no nº 4 da clª 60ª e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de uma semana.
4. Os trabalhadores não poderão escusar-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao cumprimento de um horário diferente do horário normal, quando o serviço a executar não possa ser feito de outro modo sem afectação do serviço da empresa.
5. Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de 60 minutos a que tem direito os trabalhadores a quem por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para período que se situe entre as 20 horas e as 8 horas.
6. Aos trabalhadores abrangidos por este CCT pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.
7. As escalas deverão ser elaboradas trimestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.
8. Os trabalhadores poderão ser isentos do horário de trabalho nos termos previstos na Lei.
9. Manter-se-ão em vigor os tipos de horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

## **CLÁUSULA 59ª**

### **Tipos de horários**

1. Na Empresa vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:
  - a) Fixos - são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;
  - b) Variáveis - são aqueles em que variam periodicamente as horas de início e de termo dos períodos normais de trabalho, bem como dos intervalos de descanso e respectiva duração e os períodos de descanso semanal, de acordo com escala previamente definida;
  - c) Flexíveis - são aqueles em que o período normal de trabalho semanal é necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, sendo obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos;
  - d) Livres - são aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário.
2. Qualquer um dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo, em que o intervalo de descanso é substituído pela pausa consagrada na Cláusula 54ª
3. O trabalho prestado ao Domingo quando não abrangido pelo regime do trabalho suplementar, será remunerado com o subsídio dominical previsto na Cláusula 82ª.

## **CLÁUSULA 60ª**

### **Regime dos horários variáveis**

1. A Empresa poderá organizar os horários variáveis em regime de turnos de acordo com as necessidades dos serviços.
2. Entende-se por trabalho em regime de turnos o que é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores.
3. Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento 24 horas por dia e 7 dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.
4. Nos serviços em que se pratiquem horários variáveis estes poderão ser marcados:
  - a) para vigorar pelo prazo de 6 meses;
  - b) mensalmente, com antecedência mínima de 8 dias sobre a data da sua entrada em vigor.
5. As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.
6. O pessoal só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.
7. Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o número 5 coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos trinta dias seguintes ou à compensação monetária equivalente a 100% de um dia de trabalho.

8. Salvo casos excepcionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e com funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.
9. A duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos não poderá ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados excepto nos casos em que o trabalhador de o seu acordo.
10. Mediante recomendação dos Serviços de Saúde Ocupacional, a Empresa desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que o solicite.
11. Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, ser desobrigados deste regime.
12. Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a rigoroso exame médico,

## **SECÇÃO VI**

### **Trabalho suplementar e nocturno**

#### **CLÁUSULA 61<sup>a</sup>**

##### **Trabalho Suplementar**

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho por determinação prévia e expressa da Empresa.
2. Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, a prestação de trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei geral, sendo remunerada nos seguintes termos:
  - a) O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os acréscimos de 50% da retribuição normal na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;
  - b) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.
3. Os trabalhadores serão dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:
  - a) Qualidade de trabalhador-estudante;
  - b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto;
  - c) Trabalhadores com filhos até aos dez meses;
  - d) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
  - e) Ter o trabalhador atingido trinta anos de serviço ou 50 de idade.
4. O trabalho suplementar prestado em qualquer dos dois dias de descanso semanal que coincidam com feriado, será remunerado com o acréscimo de 200% da retribuição normal.
5. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis

seguintes, não substituível por remuneração. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 90 dias seguintes.

6. O trabalho suplementar prestado em dia normal e em dia feriado confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100%.
7. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.
8. O direito ao gozo dos dias de descanso compensatório referido nos n.ºs 6 e 7, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.
9. Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, os dias de descanso compensatório a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozados, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.
10. Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público colectivo, a Empresa obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efectuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio; quando exista transporte público colectivo, a Empresa suporta a despesa efectuada pelo trabalhador com esse transporte.
11. Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a Empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 79ª.
12.
  - a) O trabalho suplementar que transite, sem interrupção, de um dia para o seguinte, será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou.
  - b) Exceptua-se à regra prevista na alínea anterior o trabalho prestado em dia de descanso semanal, semanal complementar ou feriado e que tenha sido iniciado em dia normal de trabalho, o qual será pago, na parte que transite para um daqueles dias, com o acréscimo previsto no n.º 2 alínea b) desta cláusula;
  - c) Não é aplicável às situações descritas nas alíneas a) e b) o disposto no número seguinte,
13. Fracções mínimas:
  - a) O trabalho suplementar prestado em dia normal, imediatamente antes ou na continuidade do período normal de trabalho, é remunerado em fracções mínimas de 30 minutos, excepto a fracção inicial, que será de uma hora;
  - b) O trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em descontinuidade do período normal de trabalho, será remunerado em fracções mínimas de uma hora, excepto a fracção inicial que será de duas horas;

- c) O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado será remunerado em fracções mínimas de duas horas, excepto a fracção inicial que será de quatro horas.
14. O tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar entre a residência e o local de trabalho é remunerado com base no valor da remuneração horária normal.
  15. O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho é de 200 horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo parcial ou completo.

#### **CLÁUSULA 62ª**

##### **Trabalho nocturno**

1. Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.
2. A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
3. As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:
  - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
  - b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
  - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.
  - d) O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho nocturno.

#### **CLÁUSULA 63ª**

##### **Prevenção**

1. Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da Empresa para eventual execução de serviços que possam surgir exclusivamente de carácter urgente.
2. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, este poderá entrar no regime de prevenção estabelecido.
3. Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção, a um abono de montante fixado no Anexo V, não se considerando para tal:
  - a) O período normal de trabalho diário;
  - b) Os períodos de tempo remunerados como trabalho suplementar.
4. A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório o qual será gozado num dos três dias úteis seguintes, ou excepcionalmente, quando razões imperiosas de serviço o não permitirem e havendo

acordo do trabalhador, dentro dos 30 dias seguintes. Havendo acordo entre as partes, o gozo pode ser substituído pelo acréscimo de 100% no abono referido no nº 3.

5. A prevenção em dia feriado confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 100% no abono referido no nº 3, ou a optar, desde que tenha havido intervenção, por um dia de descanso compensatório.
6. O tempo de trabalho prestado em cada intervenção é pago com os acréscimos remuneratórios previstos para o trabalho suplementar, no nº 2 da cláusula 61ª e, sendo caso disso, com os previstos para o trabalho nocturno.

#### **CLÁUSULA 64ª**

##### **Chamada accidental**

1. Para os casos em que não esteja instituído o regime de prevenção, as empresas podem recorrer a trabalhadores no âmbito do que se designa chamada accidental.
2. As regras remuneratória, bem assim como as demais, regem-se pelo regime previsto na cláusula anterior.
3. O recurso a chamadas accidentais só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita, a apresentar, caso a caso, pelo responsável pela decisão.

#### **CLÁUSULA 65ª**

##### **Isenção do horário de Trabalho.**

1. Os trabalhadores que, por necessidade de serviço, estejam isentos de horário de trabalho, receberão uma retribuição equivalente a 25% da sua remuneração mensal efectiva.
2. Considera-se remuneradas pelo regime de isenção de horário de trabalho as primeiras vinte e uma horas cumpridas fora do período normal, em cada mês.
3. Beneficiam de isenção de horário de trabalho, os trabalhadores a quem as empresas decidirem atribuir este.

#### **CLAUSULA 66ª**

##### **Subsídio de turno**

1. Aos trabalhadores que prestem a actividade para que foram contratados em regime de turnos rotativos é atribuído um subsídio de turno correspondente a 20% ou 25% da retribuição base do trabalho, consoante o trabalhador faça dois ou três turnos.
2. O subsídio de turno não inclui o subsídio do trabalho nocturno.
3. O subsídio de turno é considerado regular e permanente e como tal também é atribuído com o subsídio de férias e de natal.

## **CAPÍTULO VI**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **CLÁUSULA 67ª**

##### **Protecção da maternidade e paternidade**

1. Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente CCT, qualquer discriminação em função do sexo.
2. Sem prejuízo do disposto na Lei quanto à protecção da maternidade e paternidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com os da Lei:
  - a) Por ocasião do parto, uma licença com a duração prevista na Lei;
  - b) Uma licença por nascimento de filhos, com a duração de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada pelo pai no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
  - c) Dispensa diária do pai ou mãe, durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos durante o período de doze meses após o parto;
  - d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias em cada mês sem perda de direitos, no período de doze meses após o parto;
  - e) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, até doze meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez.
3. O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos termos da alínea a) do número anterior, nos seguintes casos:
  - a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte da mãe;
  - c) Decisão conjunta dos pais.
4. No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### **CLÁUSULA 68ª**

##### **Trabalho de diminuídos físicos**

A Empresa, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional.

#### **CLÁUSULA 69ª**

##### **Trabalhadores-estudantes**

1. Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da Empresa são os previstos na Lei, não sendo cumuláveis com o estabelecido nos números seguintes.

2. O trabalhador-estudante é o trabalhador que cumulativamente com a sua actividade profissional na Empresa, frequenta qualquer nível do, ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a Empresa.
3. Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até 6 horas, a gozar de uma só vez ou fraccionadamente, nos dias em que esteja simultaneamente ao serviço e tenham aulas.
4. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem perda de retribuição ou qualquer outro direito ou regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação nos seguintes termos:
  - a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o 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 efectuar, 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.

## **CAPITULO VII**

### **Retribuição do trabalho**

#### **CLÁUSULA 70ª**

##### **Princípios gerais**

1. As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do Anexo V ao presente CCT.
2. Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.
3. Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no número 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

4. No acto do pagamento da remuneração ou antes dele, a Empresa entregará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da remuneração.
5. O pagamento da remuneração será efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.
6. Exceptuando-se os casos de despedimento a Empresa não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:
  - a) nos casos permitidos por lei e com as limitações dele decorrentes;
  - b) por prejuízos causados à Empresa por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3% sobre a remuneração do trabalhador.

#### **CLÁUSULA 71ª**

##### **Subsídio de férias**

1. Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês de Dezembro nesse ano.
2. No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.
3. O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a cinco dias úteis consecutivos.
4. Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha direito a retribuição mensal superior àquela que serviu de base de cálculo ao subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até 31 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte,
5. Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.
6. Sem prejuízo do disposto na cláusula 95ª quanto ao direito a férias nos períodos de impedimento prolongado, os trabalhadores que se encontrem nesta situação, em consequência de acidente em serviço, terão direito à percepção do subsídio de férias a que em cada ano teriam direito se se encontrassem ao serviço.

#### **CLÁUSULA 72ª**

##### **Subsídio de Natal**

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de Novembro e corrigido no caso de aumento de vencimento no mês de Dezembro.
2. Aos trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro será atribuído um subsídio proporcional ao número de meses completos de serviço prestado até àquela data.

3. Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano da incorporação quer no ano de passagem à disponibilidade, excepto no caso do número anterior.
4. No caso de cessação do contrato, será atribuído ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.
5. Os trabalhadores que tiverem utilizado período de licença sem retribuição receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional ao tempo de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.
6. Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo o trabalhador tenha tido direito a remuneração mensal superior à do mês de Dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela remuneração.

### **CLÁUSULA 73ª**

#### **Abono por alteração do horário normal**

1. Os trabalhadores a quem, por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário normal de trabalho diário para o período que se situa entre as 20 e as 8 horas receberão, por cada hora de trabalho ou fracção igual ou superior a 30 minutos, um abono de montante fixado no Anexo V deste CCT.
2. O abono referido no número anterior não é acumulável com a remuneração por trabalho suplementar, mas é acumulável com a retribuição por trabalho nocturno.

### **CLÁUSULA 74ª**

#### **Compensação por horário descontínuo**

1. Sempre que, por imposição da Empresa, o período normal de trabalho comportar um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito a uma compensação mensal fixada no Anexo V deste CCT.
2. Nos casos em que a prestação de trabalho, nas condições referidas no número anterior, não se verificar durante um mês completo, a compensação será proporcional ao número de dias em que tal prestação se verificar, com base em 22 dias mensais.

### **CLÁUSULA 75ª**

#### **Abono pelo risco de condução**

1. Os trabalhadores que, para o exercício da sua actividade profissional, conduzam ou operem em serviço as viaturas, tractores, transportadoras de bobinas, empilhadoras e gruas da Empresa e que não sejam da categoria profissional motorista, receberão por cada dia em que conduzam, tendo a viatura sob a sua responsabilidade pelo menos três horas, o abono pelo risco de condução fixado no Anexo V deste CCT.
2. Desde que a actividade diária de condução em serviço de viaturas da Empresa seja relevante para o desempenho de funções da categoria do trabalhador, este auferirá o abono previsto na presente cláusula ainda que não complete o período de tempo referido no número anterior.
3. Os trabalhadores da categoria profissional motorista que operem gruas da Empresa, receberão este abono, nas condições dos números anteriores.

4. Os trabalhadores que apresentem razões fundadas para deixar de conduzir veículos da Empresa, serão dispensados de desempenhar aquela função, mediante a apresentação de declaração médica dos Serviços de Saúde Ocupacional, ou desde que o comuniquem com a antecedência de 90 dias.

#### **CLÁUSULA 76ª**

##### **Subsídio de transporte próprio**

1. Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço, tenham que se deslocar em transporte próprio, a Empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, o valor correspondente a 25% do preço médio do litro de gasolina.
2. Os trabalhadores que por motivo de atribuição de um horário de trabalho anormal, não possam utilizar os transportes públicos habituais entre a sua residência e o serviço ou vice-versa, têm direito a utilizar outro transporte alternativo, incluindo o táxi ou carro próprio, cujas despesas serão suportadas pela empresa.

#### **CLÁUSULA 77ª**

##### **Abono para falhas**

Aos trabalhadores que no exercício das respectivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores será atribuído um abono para falhas de acordo com o definido no Anexo Respectivo. (*definir*)

#### **CLÁUSULA 78ª**

##### **Subsídio de refeição**

1. Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição principal desde que:
  - a) nos dias normais de trabalho prestem, pelo menos, 3 horas de trabalho efectivo;
  - b) ou, nos dias em que, por determinação da Empresa, nomeadamente por imposição de escala, chamada accidental ou prevenção prestem, pelo menos, 2 horas de trabalho efectivo.
2. Não são abrangidos pelo disposto no número anterior:
  - a) Os trabalhadores em regime de ajudas de custo e os que se encontrem em regime de prevenção, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula;
  - b) Os trabalhadores aos quais, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, são concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;
  - c) Pessoas em serviço nas Empresas da APCC pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
  - d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo os casos previstos no número seguinte.
3. Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afectam a percepção do subsídio para refeição:
  - a) A pausa diária estabelecida na cláusula 54ª;

- b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;
- c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão das Empresas, desde que sejam convocados por estas, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
- d) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à Empresa, com remuneração a cargo das empresas da APCC;
- e) Situações de falta previamente justificada pela Empresa e determinada por estas;
- f) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
- g) As ausências dos membros das comissões emergentes deste CCT motivadas pelo respectivo funcionamento;
- h) As faltas por motivo de acidente em serviço;
- i) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da Empresa e as previstas na alínea a) do n.º-4 da Cláusula 69ª;
- j) Ausência por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência.
- k) As ausências por licença de maternidade e paternidade quando o trabalhador não receba subsídio de maternidade/paternidade da Segurança Social.

#### **CLÁUSULA 79ª**

##### **Subsídio especial de refeição**

1. Será atribuído aos trabalhadores que prestem prevenção ou trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial de refeição de montante igual ao subsídio para a mesma refeição que se pratica na Empresa, nos termos seguintes:
  - a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é atribuível, quando o trabalho suplementar tenha duração igual ou superior a duas horas e atinja ou englobe o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas);
  - b) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal obrigatório ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas);
  - c) Nos casos em que não haja actuação do trabalhador em regime de prevenção em dia de descanso obrigatório.
2. Os subsídios referidos nos números anteriores não são acumuláveis com aquele que respeite à mesma refeição.

#### **CLÁUSULA 80ª**

##### **Subsídio de pequeno-almoço**

1. As Empresas concedem um subsídio de pequeno-almoço aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 horas e as 8 horas, inclusive.

2. Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

### **CLÁUSULA 81ª**

#### **Compensação especial**

1. Por cada dia em que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.
2. O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

### **CLÁUSULA 82ª**

#### **Subsídio dominical**

O trabalho prestado aos Domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efectivamente prestadas nesse dia.

### **CLÁUSULA 83ª**

#### **Compensação por trabalho normal em dia feriado**

À prestação de trabalho normal que, por escala, recaia em dia feriado, será aplicável o regime remuneratório do trabalho suplementar prestado em dia feriado, podendo, por opção do trabalhador, ser esta remuneração substituída pelo gozo de um dia de descanso compensatório.

### **CLÁUSULA 84ª**

#### **Diuturnidades**

1. Os trabalhadores das Empresas têm direito a uma diuturnidade por cada dois anos e meio de antiguidade na empresa, cujo valor consta do Anexo V deste CCT.  
O valor da primeira e segunda diuturnidade é respectivamente duas e quatro vezes superior ao definido no referido Anexo V deste CCT.
2. As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de cinco anos reportando-se, exclusivamente para efeitos remuneratórios, ao dia 1 do mês em que se perfizer aquele período.
3. O montante de cada diuturnidade é o constante do Anexo V deste CCT.
4. Aos trabalhadores que mudem entre empresas associadas na APCC, será contada, para efeitos de diuturnidades, a antiguidade que detinham naquelas de onde transitam.
5. Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial beneficiarão do pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

## **CLÁUSULA 85ª**

### **Subsídio especial 15º mês**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a receber um subsídio de montante igual ao da retribuição mensal de Dezembro desse ano, o qual lhes será pago com a retribuição do mês de Abril

## **CAPÍTULO VIII**

### **Suspensão do contrato de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Descanso semanal e feriados**

## **CLÁUSULA 86ª**

### **Descanso semanal**

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito em cada semana, a dois dias de descanso semanal que coincidirão com o Sábado e com o Domingo excepto:
  - a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem a laboração dois dias completos por semana;
  - b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
  - c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.
2. Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal o segundo dia.
3. Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo com, pelo menos, uma semana de antecedência, No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos de 7 em 7 semanas, compreender o Domingo.
4. O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.
5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.
6. Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, as folgas de compensação a que, eventualmente, tenha adquirido direito, poderão ser gozadas, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

## **CLÁUSULA 87ª**

### **Feriados**

1. Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2. São considerados feriados:
  - 1 de Janeiro;
  - Terça- feira de Carnaval
  - Sexta-feira Santa;
  - 25 de Abril;
  - 1 de Maio - Dia Mundial do Trabalhador;
  - Corpo de Deus (festa móvel);
  - 10 de Junho;
  - 15 de Agosto;
  - 5 de Outubro;
  - 1 de Novembro;
  - 1 de Dezembro;
  - 8 de Dezembro;
  - Dia útil imediatamente anterior ao Natal;
  - 25 de Dezembro;
  - Feriado municipal da localidade ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições ou usos locais.
3. O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado, ou deslocado em serviço nos termos da Cláusula 38ª.
4. O dia de aniversário do trabalhador será considerado como dispensa genérica.

## **SECÇÃO II**

### **Férias**

#### **CLÁUSULA 88ª**

##### **Direito a férias**

1. Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
2. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no presente CCT e na Lei.
3. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste CCT e na Lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### **CLÁUSULA 89ª**

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

1. O direito a férias adquire-se no ano da admissão, e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2. No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 30 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de 3 meses de serviço.
3. Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio úteis por cada mês completo de duração do contrato e a um subsídio de férias correspondente à remuneração desse período até ao máximo de 30 dias úteis, por ano, a gozar interpolada ou consecutivamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

#### **CLÁUSULA 90ª**

##### **Duração do período de férias**

1. O período anual de férias é de trinta dias úteis.
2. Para efeitos do número anterior, não se consideram dias úteis os dias feriados e de descanso.

#### **CLÁUSULA 91ª**

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

Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias acrescida de um subsídio de férias calculado e atribuído nos termos do disposto na cláusula 71ª.

#### **CLÁUSULA 92ª**

##### **Antecipação de férias**

1. Os trabalhadores da Empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço, pelos superiores hierárquicos respectivos, com competência para o efeito, até dois dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de doze dias em cada ano.
2. As dispensas a que se refere o número anterior deverão ser solicitadas previamente por escrito, admitindo-se, todavia, a título excepcional, a comunicação posterior à sua verificação.
3. Os dias de dispensa concedidos nos termos desta cláusula serão descontados no período de férias a que o trabalhador terá direito no ano civil subsequente ao da sua verificação.

#### **CLÁUSULA 93ª**

##### **Utilização de férias**

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
2. As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, neste último caso, desde que:
  - a) Se verifique acordo entre a Empresa e o trabalhador;
  - b) Um dos períodos tenha a duração mínima de dez dias úteis consecutivos.
3. Mediante acordo com a Empresa, cinco dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho aferidos pelo período normal de trabalho diário.
4. O disposto no número 1 apenas poderá deixar de observar-se nos seguintes casos:

- a) Quando se verifique a situação prevista no n.º 5 desta cláusula;
  - b) No ano de cessação de impedimento prolongado, nos termos do nº 3 da Cláusula 97ª;
  - c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula seguinte e dele pretenda beneficiar;
  - d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 92ª;
  - e) Quando o período experimental ou os estágios ou cursos precedentes da admissão impossibilitem a utilização das férias no ano em que se verifiquem.
5. As férias vencidas num ano poderão ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as que neste se vencem, quando da aplicação do disposto no nº 1 resultar grave prejuízo para o trabalhador.
6. A partir de 31 de Outubro de cada ano, deverá a Empresa promover a utilização das férias vencidas nesse ano e não gozadas sempre que, até essa mesma data:
- a) Não tenham sido previamente marcadas, a pedido do trabalhador, para Novembro ou Dezembro desse mesmo ano;
  - b) Não tenha havido decisão quanto a acumulação no ano seguinte, com os fundamentos previstos neste CCT.

#### **CLÁUSULA 94ª**

##### **Acumulação de férias**

1. Terão direito a acumular num mesmo ano as férias vencidas nesse ano com as que se tenham vencido no ano civil anterior os trabalhadores que:
- a) Exerçam a sua actividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
  - b) Exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
  - c) Pretendam gozá-las com familiares emigrados no estrangeiro;
  - d) Sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respectiva nacionalidade;
  - e) Se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na Empresa;
  - f) Por acordo com a Empresa, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo ao serviço.
2. Fora dos casos previstos no número anterior, os trabalhadores poderão ainda acumular num mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a Empresa, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.
3. Para os efeitos da alínea c) do nº 1, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins do primeiro grau da linha recta ou aquele que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

## **CLÁUSULA 95ª**

### **Marcação do período de férias**

1. A marcação do período de férias será efectuada por mútuo acordo entre a Empresa e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, a Empresa elaborará o mapa de férias, tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
3. Os trabalhadores escolherão as suas férias ou o período principal das mesmas nos termos de regulamentação interna.
4. No caso previsto no número 2, a Empresa só pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, a menos que a marcação fora dessa época seja baseada num dos seguintes motivos:
  - a) Declaração expressa do trabalhador considerando mais vantajosa a marcação efectuada fora daquela época;
  - b)** Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do nº 2 da cláusula 96ª;
  - c) Regresso do trabalhador à Empresa após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.
5. O mapa de férias definitivo de cada serviço deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.
6. Aos trabalhadores da Empresa que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.
7. No caso de férias interpoladas, o disposto nos números anteriores aplica-se à marcação dos respectivos períodos iguais ou superiores a cinco dias úteis.

## **CLÁUSULA 96ª**

### **Doença no período de férias**

1. Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, desde que a Empresa seja do facto informada e a situação de doença devidamente comprovada.
2. Sem prejuízo do disposto na cláusula 98ª o gozo do período de férias prosseguirá após a cessação do motivo que originou a suspensão, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, imediatamente após a suspensão.
3. Se da aplicação do nº 2 desta cláusula não resultar o gozo de pelo menos, 10 dias de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.
4. O parto que ocorra durante as férias provoca a suspensão destas, podendo a parte restante das férias ser gozada imediatamente após o decurso do período concedido por maternidade.
5. Se entre a cessação do motivo que determinou a suspensão e o termo do ano civil em que esta teve lugar restar um número de dias inferior do período de férias que o trabalhador tem ainda para gozar, aplicar-se-á o disposto no nº 3 da cláusula 98ª.

## **CLÁUSULA 97ª**

### **Alteração da época de férias**

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Empresa determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado 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 de um período mínimo de dez dias úteis consecutivos.
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 lhe não seja imputável.
4. Será permitida a alteração da época de férias por acordo entre a Empresa e o trabalhador, sendo sempre de conceder as que se fizerem por troca, salvo se disso resultar prejuízo para o serviço.
5. Na sequência de situação de doença, maternidade, luto ou acidente, poderão os trabalhadores ser autorizados a gozar as suas férias, se o requererem, e sem prejuízo de terceiros.
6. Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágio de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade da mesma.

## **CLÁUSULA 98ª**

### **Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de trinta dias de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
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, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.
4. Nos anos decorrentes entre o ano da suspensão do contrato de trabalho, por doença, acidente ou doença profissional e o da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente aos subsídios de férias respectivos.

## **CLÁUSULA 99ª**

### **Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho**

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador ou herdeiros terão ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
3. O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### **SECÇÃO III**

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA 100<sup>a</sup>**

##### **Definição e classificação de faltas**

4. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
5. As faltas classificam-se como:
  - a) Justificadas com retribuição ou sem retribuição;
  - b) Injustificadas.
6. As ausências de duração inferior ao período normal de trabalho - ausências parciais obedecem à classificação do número anterior.
7. Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.
8. As ausências parciais produzirão os seus efeitos quando perfaçam um dia de falta.
9. As contagens dos tempos a que se referem os números anteriores iniciam-se e terminam em cada ano civil.

#### **CLÁUSULA 101<sup>a</sup>**

##### **Faltas justificadas com retribuição**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 102<sup>a</sup> consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nas condições seguintes, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:
  - i) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta;
  - ii) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do segundo grau da linha colateral e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- b) Por altura do casamento, durante doze dias úteis consecutivos;
- c) Para prática de actos necessários em comissões emergentes deste CCT;

- d) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e instituições de Segurança Social, até ao limite dos créditos fixados na lei e neste CCT;
- e) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;
- f) Por autorização prévia ou posterior da Empresa;
- g) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, incluindo doença, e salvo o disposto na cláusula seguinte;
- h) Para consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, pelo período necessário para o efeito, quando o trabalhador tiver que se deslocar a outra localidade por não haver na localidade onde trabalha, o serviço clínico convencionado pretendido;
- i) Por doação de sangue, a título gracioso, no próprio dia e no seguinte;
- j) Para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir a emergências;
- k) Para comparência em tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- l) Por impossibilidade de prestar trabalho resultante de acidente ou doença profissional, com ressalva do disposto na cláusula seguinte;
- m) Para prestação de prova de exame (devidamente comprovada) em estabelecimento de ensino oficial ou oficialização (o dia e a véspera), bem como por prestação das provas que constituem o exame de condução (meio dia para cada), desde que recaiam em dia em que o trabalhador deva comparecer ao serviço.
- n) Nas situações previstas nas alíneas c) e d) do nº 2 da cláusula 67ª;
- o) Para tratar de assuntos particulares o trabalhador tem direito a 6 dias ou 12 meios dias por ano, com o máximo de 2 dias por mês;
- p) Por necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de acidente ou doença, desde que se prove que essa assistência não possa ser prestada por qualquer outro membro do agregado e a doença seja controlada por médico e verificada pela Empresa - 20 dias por ano, (nos quais se incluem os dias de descanso e feriados), com o limite de quatro dias consecutivos por situação, aos quais se poderão acrescentar três dias de licença sem retribuição ou de férias;
- q) Por atraso motivado por imprevisível deficiência de transportes, devidamente comprovada.

## **CLÁUSULA 102ª**

### **Faltas justificadas sem retribuição**

Consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal autorizadas pela Empresa bem como as motivadas por:

- a) Detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedem os créditos fixados;

- c) Por motivo de doença, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de Segurança Social;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção, quando os trabalhadores se encontrem abrangidos pelo regime geral de Segurança Social, e não se encontrem previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 67ª ou na alínea q) da cláusula 101ª;
- g) Para prestação de assistência inadiável, nos termos da lei e da cláusula 104ª.

### **CLÁUSULA 103ª**

#### **Faltas por doença**

1. Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:
  - a) Comunicaram o facto pelo meio mais rápido;
  - b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;
  - c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da Empresa;
  - d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.
2. Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo.

### **CLÁUSULA 104ª**

#### **Faltas para prestação de assistência inadiável**

1. O trabalhador pode faltar pelo tempo necessário e indispensável, até ao limite de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados e enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar.
2. O trabalhador pode faltar, até ao limite de 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável ao cônjuge, a ascendentes, a descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta, em caso de doença destes.
3. Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não puder ser prestada por outra pessoa além do trabalhador, em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

## **CLÁUSULA 105ª**

### **Comunicação e justificação de faltas**

1. Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, 3 dias de antecedência.
2. As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.
3. Quando imprevisíveis, as faltas, igualmente acompanhadas da indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de 48 horas.
4. A Empresa, através da hierarquia competente, poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.
5. O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de dez dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.
6. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

## **CLÁUSULA 106ª**

### **Faltas injustificadas**

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente CCT, devendo a Empresa comunicar tal qualificação ao trabalhador, o mais rapidamente possível.

## **CLÁUSULA 107ª**

### **Efeitos das faltas**

1. As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência e o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos, podendo ainda constituir infracção disciplinar, nos termos da legislação aplicável.
2. As faltas que determinam perda de retribuição poderão, caso o trabalhador o prefira, ser descontadas no período de férias do ano respectivo ou do ano seguinte; no caso de já as ter gozado, até ao limite de sete dias úteis.
3. Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no nº 2 não anula os restantes efeitos previstos na Lei e no presente CCT para aquele tipo de faltas.
4. Para além do disposto nesta cláusula, as faltas justificadas ou injustificadas não determinam qualquer efeito sobre a retribuição das férias ou do subsídio de férias do trabalhador.
5. Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afecta a remuneração de férias e o respectivo subsídio.

**SECÇÃO IV**  
**Licenças e impedimentos**

**CLÁUSULA 108ª**

**Licença sem retribuição**

1. A Empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na Empresa.
3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na Lei.

**CLÁUSULA 109ª**

**Impedimento prolongado - Conceito e efeitos**

1. Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, serviço militar obrigatório ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de trinta dias.
2. O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.
3. Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 98ª e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.
4. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e demais regalias e continuando obrigado perante a Empresa.
5. Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

**CLÁUSULA 110ª**

**Prestação de serviço militar**

1. Aos trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste CCT, à excepção da retribuição.
2. O tempo da prestação de serviço militar é contado para efeitos de tempo de serviço, promoção e reforma ou aposentação.
3. Após a passagem à disponibilidade militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de trinta dias, não podendo a Empresa, em caso algum, protelar o seu regresso, mesmo quando ele ocorra no período de licença militar que antecede a passagem à disponibilidade.
4. Os trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório têm direito a férias ou à correspondente retribuição nos termos da cláusula 93ª.

## **CLÁUSULA 111<sup>a</sup>**

### **Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório**

1. Durante o serviço militar obrigatório poderá ser autorizada a prestação de trabalho na Empresa nos períodos intercalares de licença militar, desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:
  - a) Pedido escrito do trabalhador;
  - b) Licença militar devidamente comprovada;
  - c) Duração mínima de licença militar de quinze dias;
  - d) Interesse do serviço.
2. Durante o serviço militar obrigatório poderá igualmente ser autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:
  - a) Pedido escrito do trabalhador;
  - b) Duração mínima do trabalho de três horas diárias;
  - c) Prestação de trabalho em, pelo menos, quinze dias em cada mês;
  - d) Interesse do serviço.
3. Nos casos previstos nos números anteriores, as remunerações e os descontos serão idênticos aos praticados para as respectivas categorias, aplicando-se, se for caso disso, a fórmula prevista para o cálculo da remuneração horária.
4. Excepção feita quanto aos anos de incorporação e de passagem à disponibilidade, quando se verifique a prestação de serviço prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado durante os períodos intercalares de licença militar.

Estes dias de férias serão gozados após a apresentação na Empresa por motivo de cessação de serviço militar.

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

## **CLÁUSULA 112<sup>a</sup>**

### **Cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstas na Lei.

## **CAPÍTULO X**

### **Exercício de actividade sindical**

#### **CLÁUSULA 113ª**

##### **Princípios gerais**

O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na Lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

#### **CLÁUSULA 114ª**

##### **Actividade sindical**

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da Empresa.
2. É vedado à Empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da Lei;
3. É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.
4. A Empresa é obrigada a:
  - a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais, ou ainda, por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho com a antecedência mínima de 24 horas;
  - b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;
  - c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das Associações Sindicais nas instalações da Empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da Empresa, nos termos da alínea a) da cláusula 117ª.
5. A Empresa obriga-se ainda a:
  - a) Nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, 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 e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
  - b) Nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.
6. A Empresa informará as Organizações signatárias do presente CCT de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do seu efectivo.

## **CLÁUSULA 115ª**

### **Sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais**

1. A instituição de sistemas de cobrança e entrega de quotas sindicais, nos termos da lei, determina para a entidade empregadora a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador e a respectiva entrega ao sindicato em que este está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.
2. Os sistemas de cobrança e entrega de quotas sindicais referidos no número anterior podem resultar de:
  - a) Acordo entre as associações patronais ou entidades que tenham poderes idênticos e as associações sindicais;
  - b) Pedido expresso do trabalhador dirigido à entidade empregadora.
3. Na situação prevista na alínea a) do número anterior, a cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador com a conseqüente entrega ao sindicato respectivo depende da recepção pela entidade empregadora de declaração do trabalhador autorizando a referida dedução.
4. Na situação prevista na alínea b) do mesmo número, o pedido expresso do trabalhador é de aceitação imediata, constitui, por si só, manifestação inequívoca da sua vontade de que lhe sejam descontadas na retribuição as quotas sindicais e obriga a entidade empregadora a proceder em conformidade.
5. Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a Empresa procederá à respectiva rectificação até dois meses após a detecção dos mesmos. No caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.
6. Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respectiva quota sindical, tal desconto só deixará de efectuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao Sindicato e à Empresa a vontade de o fazerem cessar.
7. Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no nº 2 após a entrada em vigor deste acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à Empresa a sua vontade de adoptar tal sistema de cobrança.
8. As declarações a que se referem os nºs 3 e 4 produzem efeitos a partir do 1º dia do mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na Empresa.

## **CLÁUSULA 116ª**

### **Membros dos corpos gerentes**

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na Lei e no presente CCT, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das Associações Sindicais:

- a) Quando forem trabalhadores da Empresa têm acesso às instalações da Empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- b) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste CCT, em consequência do exercício das suas funções;
- c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

## **CLÁUSULA 117ª**

### **Delegados sindicais**

1. Na Empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho e junto da Empresa.
2. As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à Empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da Lei.
3. Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.
4. Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.
5. Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

## **CLÁUSULA 118ª**

### **Faltas dos dirigentes sindicais**

1. Os membros da direcção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um para desenvolvimento da actividade sindical e mais cinco dias úteis para reuniões de direcção. Estas faltas não afectam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste CCT.
2. Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a cinco dias úteis por mês para reuniões, Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral, têm direito a dois dias úteis por mês.
3. A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direcções sindicais para a actividade sindical, nos termos da primeira parte do nº 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no nº 5.
4. A utilização do número de dias dos membros das direcções sindicais atribuídos no nº 1 desta cláusula para reuniões de direcção, bem como a utilização do número de dias do nº 2 desta cláusula, serão sempre individuais.
5. Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à Empresa, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.
6. As faltas dadas além das definidas neste CCT pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.
7. Os sindicatos deverão comunicar à Empresa, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto diligenciar no sentido de a Empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.
8. No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela Empresa ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente CCT.

## **CLÁUSULA 119ª**

### **Créditos de horas para delegados sindicais**

1. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quinze horas.
2. A utilização deste crédito é individual.
3. O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.
4. Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no nº 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de um dia.
5. O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

## **CLÁUSULA 120ª**

### **Outras faltas**

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a Empresa, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

## **CLÁUSULA 121ª**

### **Campanhas eleitorais**

1. Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de 64 horas durante o período de 1 mês anterior às eleições.
2. A utilização do número total de horas atribuído nos termos do nº 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.
3. As direcções dos sindicatos deverão comunicar à Empresa a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia da falta.
4. Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.
5. Os créditos referidos nos números 1 a 4 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

## **CLÁUSULA 122ª**

### **Reuniões de trabalhadores na Empresa**

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.
2. Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.
3. Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.

4. As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.
5. Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de um dia pode ser

#### **CLÁUSULA 123ª**

##### **Direito à comunicação on-line**

Os trabalhadores têm o direito de utilizar os sistemas electrónicos da empresa para comunicar com o seu sindicato ou com os seus representantes sindicais, bem assim como a receber informação sindical por este meio.

### **CAPITULO XI**

#### **Saúde, segurança social e acidentes**

#### **CLÁUSULA 124ª**

##### **Plano de Saúde**

A APCC compromete-se a procurar estabelecer um protocolo com a PT em termos do Plano de Saúde desta, designado PT-ACS que seja potencialmente aplicável a todos os seus trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados e a parte significativa dos seus familiares.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **CLÁUSULA 125ª**

##### **Princípios gerais**

1. A Empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.
2. É criada uma Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, constituída por representantes da Empresa e das Associações Sindicais, de acordo com regulamentação a estabelecer.
3. Se até à conclusão da negociação do presente CCT, não for possível negociar um Regulamento de Normas de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, as partes acordam em negociar o mesmo no prazo de 90 dias após a publicação do CCT, sendo o mesmo publicado em Protocolo, o qual será para todos os efeitos parte integrante deste CCT.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Comissão Paritária**

#### **CLÁUSULA 126ª**

##### **Constituição e composição**

1. As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma Comissão Paritária composta por cinco representantes dos Sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes da Empresa.
2. Por cada representante efectivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.
3. Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três;
4. Durante o funcionamento da Comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos do previsto no nº 1.
5. Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de trinta dias a partir da publicação deste CCT, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

#### **CLÁUSULA 127ª**

##### **Mandato**

Os mandatos dos representantes dos sindicatos e da Empresa terão a duração de 1 ano, renovável, podendo ser revogado em qualquer momento pelas entidades representadas.

#### **CLÁUSULA 128ª**

##### **Atribuições**

São atribuições da Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Deliberar sobre a eliminação ou criação de categorias profissionais e níveis de progressão envolvendo necessariamente a definição das respectivas funções e condições de acesso, bem como a sua integração;
- c) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente CCT ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### **CLÁUSULA 129ª**

##### **Funcionamento**

1. Salvo deliberação em contrário, a Comissão funcionará nas instalações da Empresa, a qual assegurará o apoio administrativo necessário.
2. A Comissão reunirá, em princípio, uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de qualquer das partes outorgantes.
3. Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de dez dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em

casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.

4. A primeira reunião da Comissão terá lugar no prazo de quinze dias a partir da data da sua constituição e destina-se à elaboração das respectivas normas de funcionamento.
5. A direcção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.
6. Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

#### **CLÁUSULA 130ª**

##### **Deliberações**

1. A Comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.
2. As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se parte integrante do presente Acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.
3. Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente CCT.
4. As restantes deliberações conterão obrigatoriamente a data de início de produção de efeitos.
5. De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes.

#### **CLÁUSULA 131ª**

##### **Garantias e Encargos**

1. A ausência motivada por participação nos trabalhos da Comissão dos representantes sindicais e respectivos assessores, quando trabalhadores da Empresa, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.
2. As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária serão suportadas pela Empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa.

#### **CLÁUSULA 132ª**

##### **Benefícios em serviços**

Os trabalhadores das Empresas associadas da APCC, I terão direito a um subsídio anual para encargos telefónicos no valor de 180€, o qual podem utilizar na rede fixa ou telemóvel Euros, que será atribuído com a remuneração do mês de Janeiro.

#### **CLÁUSULA 133ª**

##### **Prémio de Reforma**

Os trabalhadores das Empresas associadas da APCC quando se aposentam recebem um prémio de aposentação de 50 Euros por cada ano de serviço quer este tenha sido prestado exclusivamente a estas empresas.

## **CLÁUSULA 134ª**

### **Subsídio de transporte**

Os trabalhadores das Empresas associadas da APCC, têm direito a um subsídio mensal de transporte no valor de 10% da sua remuneração mensal base.

## **CLÁUSULA 135ª**

### **Subsídio de coordenação**

Os trabalhadores das Empresas associadas da APCC que desempenham funções de Coordenação ou Supervisão, têm direito a um subsídio mensal no valor constante no Anexo (.....)

## **ANEXOS**

### **TABELAS SALARIAIS**

As Tabelas Salariais a constar no CCT, serão definidas durante o processo negocial, após os Sindicatos possuírem todos os dados a fornecer pelas Empresas necessários à construção das mesmas.

Estes dados serão fornecidos pela APCC aos sindicatos nos primeiros 15 dias após o início da negociação do clausulado.

## **SUBSIDIOS E ABONOS**

Os Subsídios e Abonos a praticar serão os constantes no Anexo respectivo deste CCT.

## **CARREIRAS**

### **CARREIRAS, CATEGORIAS, DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES, NÍVEIS SALARIAIS E CONDIÇÕES DE PROGRESSÃO.**

1. As Carreiras e Categorias, bem como os respectivos Níveis Salariais, as Condições de Progressão e a Definição de Funções, são as que constam no presente CCT.
2. Dada a complexidade e o volume de trabalho que esta matéria envolve, este será o último Capítulo a ser negociado.
3. Para o efeito, a APCC, fornecerá aos sindicatos, nos 30 dias seguintes ao início das negociações, todos os dados que estes lhe solicitem, com vista à discussão desta matéria.

## **INTEGRAÇÕES**

Após a negociação das Carreiras e Categorias, os trabalhadores serão integrados na categoria correspondente às suas funções, no nível salarial e data dos seus efeitos, que resultar do acordo entre a APCC e os Sindicatos.