

APESPE/FETESE

Preâmbulo

A FETESE e a APESPE concordam que a estruturação do sector e o exercício da cidadania empresarial, passam pelo cumprimento das leis aplicáveis às empresas abrangidas e no respeito e adequação ao clausulado deste CCT.

A APESPE e a FETESE incentivam as empresas, a quem este CCT se destina, a elaborarem cartas de valores, Códigos de Ética e de Boas Práticas empresariais no respeito dos Direitos Humanos, dando assim o seu contributo para o desenvolvimento sustentável.

As empresas, com o empenho e incentivo da APESPE e da FETESE, devem elaborar, com a participação dos seus trabalhadores, Códigos de Ética quanto à Luta contra o Alcoolismo, consumo de Substâncias Psicoactivas e Tabagismo em Meio Laboral, de modo a contribuírem para a saúde e o bem-estar dos seus trabalhadores.

A FETESE e a APESPE comprometem-se, não só a acompanhar a aplicação deste CCT, mas também a evolução da actividade, e a colaborar com as instâncias oficiais no combate ao trabalho não declarado, clandestino, à falsas prestações de serviços, à informalidade, e aos empregadores clandestinos de mão-de-obra.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1ª Área e âmbito

1 — O presente Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, a APESPE e empregadores nela filiados e, por outro, os trabalhadores aos seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional.

§1- Os trabalhadores temporários durante todo o período de cedência encontrar-se-ão sempre sujeitos ao instrumento de regulamentação colectiva aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, retribuição, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

§2- Na eventualidade de inexistir no Utilizador IRCT aplicável nos termos da lei, será sempre aplicável aos trabalhadores temporários o Regulamento de Condições Mínimas para os trabalhadores administrativos.

§3 – Para além do IRCT aplicável ao utilizador, os trabalhadores temporários serão ainda abrangidos pelo disposto nas cláusulas 4ª, 5ª, 18ª, 19ª, 24ª, 25ª, e 43ª a 45ª, bem como nos anexos VI em diante da presente Convenção.

§4- A presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores da APESPE.

2 — Os anexos a este acordo constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

Cláusula 2ª
Vigência, denúncia e revisão

À vigência, denúncia e revisão do presente acordo de empresa aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 3ª
Deveres do Empregador

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às respectivas direcções, exemplares das publicações da APESPE destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores sobre questões pertinentes do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional, sempre que os mesmos lhe sejam solicitados por escrito.
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da entidade empregadora para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da entidade empregadora.
- g) Entregar a cada trabalhador, ou disponibilizar-lhe o acesso por meios electrónicos ou outros, um exemplar do presente CCT;
- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas, nos termos da lei;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas, nos termos da lei;
- j) 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;
- k) 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, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- 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 adequado ao desenvolvimento da actividade profissional do trabalhador, nos casos em que o deva fazer e 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 entidade empregadora se obriga a prestar;
- o) Enviar às associações sindicais signatárias desta CCT, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à

entidade empregadora, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efectuadas individualmente.

Cláusula 4ª **Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- 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 acordo;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- 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) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, que decorra da normal utilização do bem, e desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização.

Cláusula 5ª **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Observar os códigos de conduta, de valores, ética profissional ou outros com que a empresa se posiciona, na sua área de intervenção;
- c) Respeitar com civismo, urbanidade e correcção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, clientes e público em geral;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- e) Informar os serviços competentes da entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspecto relevante para a prestação da actividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;
- f) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, as normas, orientações e instruções relativas à segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, exercida pela entidade empregadora;

- g) Dar conhecimento à entidade empregadora, através da linha hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Ser portador do cartão de identificação da entidade empregadora, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- i) Utilizar os fardamentos de trabalho e equipamentos fornecidos pela entidade empregadora, zelando pelo seu bom estado de limpeza e conservação;
- j) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, do material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- k) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de comparência nos termos que a entidade empregadora determinar;
- l) Comparecer às acções de formação para que tenham sido convocados;
- m) Comparecer aos exames médicos para que os serviços de saúde ocupacional os tenham convocado, informando a entidade empregadora da efectiva realização dos exames médicos;
- n) Cooperar, na medida do possível e na medida das suas competências, em todos os actos inerentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora;
- o) Executar com competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- p) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito designadamente em matéria de serviço prestando-lhes os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- q) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio, ou outras informações consideradas confidenciais a que tenha acesso.

Cláusula 6ª **Direito de salvaguarda**

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 recear prejuízos que seja de supor não tenham 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, e, nessa conformidade, haja cumprido as instruções nas condições nela precisamente previstas, portanto em plena correspondência com as ordens recebidas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução

CAPITULO III

Enquadramento e desenvolvimento profissional

SECÇÃO I

Definição, enquadramento e actividades profissionais

Cláusula 7ª

Definições

Para efeitos da presente CCT entende-se por:

- a) «Carreira» — percurso profissional individual, efectuado de acordo com os princípios estabelecidos na presente CCT;
- b) «Categoria profissional» — conjunto de actividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade, e exigência;
- c) «Nível de desenvolvimento» — situação na evolução dentro da mesma categoria profissional e que se diferencia em termos da experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;
- d) «Área funcional» — enquadramento específico das funções traduzindo agrupamentos em torno de competências, actividades e processos idênticos;
- e) «Progressão» — processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;
- f) «Promoção» — processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;
- g) «Reorientação de carreira» — passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;
- h) «Competências» — conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua actividade profissional na entidade empregadora;
- i) «Função» — conjunto de actividades ou tarefas organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade empregadora previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;
- j) «Requisitos para evolução profissional» — condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

Cláusula 8ª

Classificação Profissional

1 – Todo o trabalhador da entidade empregadora será classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo III, de acordo com as funções predominantemente exercidas.

2 – As categorias profissionais são distribuídas em níveis, conforme estrutura no anexo III, tendo por base as exigências das funções desempenhadas, nomeadamente os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3 – O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

4 – A pedido do trabalhador ou por iniciativa da entidade empregadora, pode esta conceder, para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efectiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5 – O enquadramento dos trabalhadores dentro da grelha salarial de cada nível tem em conta, nomeadamente, o desempenho, a experiência e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

Cláusula 9ª **Carreira Profissional**

1 – Constitui carreira profissional do trabalhador a evolução do trabalhador na estrutura profissional e grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para nível superior. Promoção consiste na evolução para nível superior da estrutura profissional. Implica preenchimento definitivo de posto de trabalho enquadrado no nível superior. Progressão consiste na evolução dentro da grelha salarial do nível da estrutura profissional.

2 – As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma lógica de competência que:

a) Conduz:

- A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efectivamente exercidas;

- A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;

- A retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional;

b) Implica:

- Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas, às novas exigências da profissão ou aos novos conteúdos das tarefas a desempenhar, asseguradas através de acções de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional.

- Que a entidade empregadora adapte a sua organização com esse objectivo;

c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

- Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;
- Garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências;
- Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando activamente nas acções de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

3 – As promoções e progressões inserem-se no procedimento sobre carreiras profissionais. As promoções e progressões profissionais dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores, devidamente aferidas mormente por via de métodos, práticas e instrumentos de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO IV

Preenchimento de postos de trabalho, movimentação profissional e formação

SECÇÃO I

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 10^a

Preenchimento dos postos de trabalho

Sempre que possível a entidade empregadora recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competências, priorizando o recurso a transferências e reconversões.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 11^a

Conceitos

1 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se:

- a) O lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o contratualmente definido;
- b) Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da entidade empregadora que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, e que não exceda 6 meses.

Cláusula 12^a

Modalidades de mobilidade geográfica

1 — A entidade empregadora pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei.

2 — As transferências podem efectuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador;
- c) Conveniência de serviço;
- d) Motivos de saúde.

3 — Excepto nos casos previstos na alínea b) do número anterior, nenhuma transferência individual pode ocorrer sem acordo escrito do trabalhador.

4 — A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a entidade empregadora.

5 — A transferência por acordo pode ser da iniciativa da entidade empregadora, a pedido do trabalhador, ou de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

6 — A transferência motivada por interesse da empresa pode ser decidida unilateralmente, desde que fundamentada em razões objectivas e por escrito, dando ao trabalhador o ensejo de, também por escrito e fundamentadamente, invocar prejuízo sério que obste a tal transferência; O prejuízo sério invocado pelo trabalhador também deve ser apreciado objectivamente.

7 — A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais e no cumprimento do antecedente número 3 e decorre exclusivamente do interesse da entidade empregadora.

8 — A entidade empregadora informará previamente o sindicato que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

9 — A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos serviços de saúde ocupacional, e conquanto a entidade empregadora possua posto de trabalho disponível para o efeito.

Cláusula 15.^a **Critérios para progressão**

1 — A progressão é sustentada nos seguintes critérios de forma cumulativa:

- a) Experiência profissional — tempo de prestação efectiva de serviço no nível de desenvolvimento em que o trabalhador se encontra, tendo como referência os tempos previstos no anexo IV;
- b) Mérito — resultado positivo da avaliação do desempenho demonstrado no exercício das funções no período de tempo definido para o processo em causa;
- c) Formação profissional — frequência com aproveitamento de formação obrigatória, definida para a categoria e nível em que o trabalhador se encontra, adequada à função que desempenha.

2 — Desde que estejam preenchidos os requisitos mínimos definidos para os critérios constantes do número anterior, o trabalhador progredirá na sua carreira.

3 — A articulação e regras de ponderação dos critérios definidos para efeitos de progressão constam do anexo IV.

4 — O não cumprimento por parte da entidade empregadora da previsão constante do anexo IV, vale para efeito de progressão como se o trabalhador integralmente satisfizesse todas as condições nele previstas.

5 — O disposto na alínea a) do nº 1 não prejudica a existência de percursos excepcionais de progressão, suportados no mérito, aferidos em cada momento pela entidade empregadora.

Cláusula 16.^a

Promoção

1 — A um processo de promoção corresponde uma alteração da actividade profissional, da exigência das competências necessárias e da responsabilidade associada ao exercício da função.

2 — Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade empregadora e serão efectuados de acordo com critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias.

Cláusula 17.^a

Critérios para promoção

1 — A promoção é sustentada nos seguintes critérios observados de forma cumulativa:

- a) Experiência profissional — tempo de prestação efectiva de serviço na categoria e no nível de desenvolvimento em que o trabalhador se encontra, tendo como referência os tempos previstos no anexo V;
- b) Mérito — resultado positivo da avaliação do desempenho demonstrado no exercício das funções no período de tempo definido para o processo em causa;
- c) Formação profissional — frequência com aproveitamento de formação obrigatória, definida para a categoria e nível em que o trabalhador se encontra, adequada à função que desempenha ou aquela que possa vir a desempenhar;
- d) Potencial — capacidade que demonstra para o exercício de funções correspondentes a categorias mais qualificadas, aferida por especiais competências pessoais e profissionais.

2 — A articulação e regras de ponderação dos critérios definidos para efeitos de promoção constam do anexo V.

3 — O disposto nas alíneas a) e c) do nº 1 não prejudica a existência de percursos excepcionais de promoção, suportados no mérito, de acordo com os superiores interesses da empresa, aferidos em cada momento pela entidade empregadora.

4 — Para os efeitos previstos no nº 1 serão salvaguardadas todas as situações de dispensas, faltas e licenças que a lei qualifique como prestação efectiva de serviço.

5 — O não cumprimento por parte da entidade empregadora da previsão constante em anexo V, vale para efeitos de promoção como se o trabalhador os satisfizesse.

SECÇÃO IV

Admissões

Cláusula 18.^a

Condições gerais e específicas de admissão

1 — O ingresso na entidade empregadora pode efectuar-se através de:

- a) Admissão na sequência de processo de recrutamento e seleção;
- b) Admissão directa, quando tal se justifique face a razões funcionais da entidade empregadora.

2 — Antes da admissão na entidade empregadora, ou nos 15 dias imediatamente após, nos casos de comprovada urgência na contratação, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a averiguar da sua aptidão física para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respetivo contrato.

3 — Atenta a especificidade do trabalho temporário, admite-se em circunstâncias excepcionais, como seja a de trabalhador temporário com contratos de curta duração, sucessivos, no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho distinto mas ao abrigo de uma mesma categoria profissional ou afim, e sempre que não se haja verificado qualquer modificação relevante na saúde do trabalhador ou no ambiente de trabalho, os exames médicos referidos no número anterior se mantenham válidos para novo posto de trabalho, nos seguintes termos:

- a) Quando o trabalhador temporário haja realizado exame médico há menos de 6 meses, e possua ficha de aptidão válida com a menção de APTO para a prestação de trabalho em determinado posto de trabalho, esta ter-se-á por igualmente válida para a prestação de trabalho com conteúdo funcional idêntico ou afim no mesmo utilizador;
- b) O referido na alínea anterior será igualmente válido relativamente a prestação de trabalho em utilizador distinto do inicial, sempre que, mantendo-se o conteúdo funcional idêntico ou afim, o novo utilizador desenvolva atividade no mesmo sector de atividade económica.

4 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Ter idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitação prevista no anexo III;
- c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

5 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

- a) Categoria profissional;
- b) Remuneração;
- c) Duração semanal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições específicas da prestação de trabalho;
- f) Dispensa de período experimental, se o houver;
- g) Data do início do trabalho.

6 — As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste CCT, sem prejuízo de a entidade empregadora poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

Cláusula 19.^a **Período experimental**

1 — O período experimental tem a duração prevista na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato durante o período experimental sem necessidade de aviso prévio ou 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 inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para a denúncia do contrato estão as partes obrigadas a comunicar a mesma com um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 20.^a **Condições específicas de admissão**

1 — As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste CCT, sem prejuízo de a entidade empregadora 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.

SECÇÃO V **Cargos de direcção e de chefia — Comissões de serviço**

Cláusula 21.^a **Princípios gerais**

1 — Os cargos de direcção e de chefia superior e as funções de assistente e secretariado daqueles poderão ser exercidos em comissão de serviço, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, nos termos previstos na lei e no presente CCT.

2 — A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da entidade empregadora e depende de acordo escrito.

Cláusula 22.^a
Cessação da comissão de serviço

Os acordos retributivos definidos entre a entidade empregadora e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

Cláusula 23.^a
Substituição

1 — A substituição temporária dos titulares de cargos ou funções exercidos em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será, sempre que possível, assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela entidade empregadora.

2 — O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direcção e de chefia superior ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, 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, conquanto o trabalhador substituído aí se encontre enquadrado.

SECÇÃO VI
Formação

Cláusula 24.^a
Formação

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respectivas funções e actividade na entidade empregadora, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da entidade empregadora.

2 — O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da entidade empregadora:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da entidade empregadora, 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 para as quais aqueles possuam competências adequadas, nomeadamente resultantes de 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 autoformação, através da comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e entidade empregadora de um pacto de permanência;

d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objectivas;

e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem acções de formação no continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

5 — Será assegurada informação às organizações sindicais relativamente aos planos de formação, global e não detalhado, da entidade empregadora.

Cláusula 25.^a

Formação e Trabalho Temporário

1 – No final do contrato de trabalho temporário, a empresa de trabalho temporário informa o trabalhador temporário do crédito de horas de formação a que tem direito (informação no recibo de vencimento ou por outra forma escrita).

2 – Quando o trabalhador temporário atinja o crédito de 8 horas de formação, decorrentes de 3 meses de trabalho consecutivo, a empresa de trabalho temporário emite em seu nome um “vale de formação” no valor correspondente ao produto entre o número de horas em crédito, e o valor hora respectivo.

3 – A empresa de trabalho temporário disponibilizará uma lista de empresas ou entidades formativas com quem tenha a APESPE assinado o protocolo referido no número seguinte, onde o trabalhador temporário poderá trocar o(s) vale(s) formativos acima referido por uma qualquer oferta formativa, à sua escolha.

4 – A APESPE compromete-se a celebrar protocolos a nível nacional com os centros participados de todos os parceiros sociais e de privados devidamente referenciados.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações em serviço

Cláusula 26.^a
Conceitos

1 — A entidade empregadora pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente o 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 acordo;
- d) «Pequenas deslocações» 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 entidade empregadora não pode deslocar em serviço os trabalhadores que por escrito demonstrem a existência de prejuízos sérios directamente decorrentes da deslocação.

Cláusula 27.^a
Residência do trabalhador

Quando o trabalhador tiver mais de uma residência, apenas uma, à sua escolha, constituirá o seu domicílio para os diversos efeitos deste CCT, devendo aquela coincidir com a sua residência habitual, que conste do seu cadastro individual, para todos os efeitos legalmente previstos.

Cláusula 28.^a
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 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 exceda 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.

Cláusula 29.^a **Ajudas de custo**

- 1 – O trabalhador que se desloque para distrito distinto do da área da sua residência, por motivo de serviço, em território nacional, terá direito a perceber ajudas de custo diárias nos montantes seguintes:
 - a) € 50,20 para vencimentos superiores a € 1.355,96
 - b) € 43,39 para vencimentos que se situem entre € 1355,96 e € 892,53;
 - c) € 39,83 para os restantes;
- 2 – Em caso de deslocações em território estrangeiro, as ajudas de custo diárias a abonar ao trabalhador, são nos seguintes montantes:
 - a) € 133,66 para vencimentos superiores a € 1.355,96;
 - b) € 119,13 para vencimentos que se situem entre € 1.355,96 e € 892,53;
 - c) € 95,10 para os restantes;
- 3 - Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:
 - a) Aquelas em que a entidade empregadora 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 alugar-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.

Cláusula 30.^a **Deslocações de carácter excepcional**

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

Cláusula 31.^a **Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

- 1 — A entidade empregadora custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente laboral ou falecimento de familiares ou afins de 1º grau na linha recta, referidos na cláusula 68.^a, 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 32.^a Adiantamento

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

SECÇÃO II Duração do trabalho

Cláusula 33.^a Período normal de trabalho

1 — Compete à entidade empregadora estabelecer empregadora, dentro do período normal de trabalho acordado, estabelecer os horários de trabalho em que a prestação de trabalho deva ocorrer, os horários de trabalho em que aquele deva ocorrer, definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações aos mesmos, nos termos da lei e do presente CCT.

2 — O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente CCT, sendo de quarenta horas semanais e, regra geral, de oito horas diárias, com ressalva para períodos de menor duração já em vigor.

3 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até quatro horas diárias, e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — A duração média do trabalho referida no número anterior deve ser apurada por referência a um período máximo de doze meses.

5 — Os regimes definidos nos n.ºs 3 e 4 serão sujeitos a prévia programação das respectivas actividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 15 dias, salvo casos de manifesta força maior.

6 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos n.ºs 3 e 4 quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante, sempre que o horário de trabalho em cada momento aferido colida comprovadamente com o usufruir dos direitos que a lei concede ao trabalhador, e nos precisos termos em que os mesmos lhe são conferidos;
- b) Durante a gravidez e até 1 ano após o parto;

- c) Trabalhadores com filhos (ou em processo de adoção) até aos 4 anos de idade ou sem limite de idade tratando-se de filho deficiente;
- d) 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;
- e) Estado de saúde precário do próprio ou de familiar que integre o seu agregado familiar, comprovado por atestado médico, que expressamente desaconselhe o período normal de trabalho em questão, devidamente validado pelo médico do trabalho da empresa.

7 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nos n.ºs 3 e 4 e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de trabalho por turnos, em serviços de laboração contínua ou não, podem ser fixados, em determinados dias períodos normais de trabalho até dez horas diárias sem prejuízo do respeito pelo período normal de trabalho semanal e das regras respeitantes à elaboração de escalas.

9— Os limites do período normal de trabalho podem ser ainda ultrapassados nos seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- b) Aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da entidade empregadora.

Cláusula 34.^a **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 trinta minutos nem superior a duas horas.

3 — A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de cinco horas consecutivas de serviço.

Cláusula 35.^a **Repouso**

1 — A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a onze horas.

2 – O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 — Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fracção deste que antecede o intervalo de descanso.

Cláusula 36.^a
Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável, regendo-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2 — A entidade empregadora poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos (ou em processo de adopção) 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.

3 — Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora ou serviço ou, na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4 — Fora dos casos previstos nos números anteriores e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a entidade empregadora acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

5 — O contrato de trabalho a tempo parcial está obrigatoriamente sujeito à forma escrita e aos condicionalismos previstos na lei.

6. Todo o trabalhador com período normal de trabalho inferior a 30 horas semanais não está obrigado à prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a
Banco de Horas

1 — Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2 — A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 50 semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

4 – A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

5 – A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6 – O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

7 – Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1º trimestre do ano civil seguinte ou ser retribuída com acréscimo de 100%.

Cláusula 38ª

Horário Concentrado

1 - O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias para concentrar o período normal de trabalho semanal em, no máximo, quatro dias de trabalho.

2 - Pode ainda o horário de trabalho conter, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de quarenta e cinco dias.

3 - A aplicação de qualquer dos regimes de horário concentrado instituídos nos números anteriores decorre de acordo das partes.

SECÇÃO III

Horário de trabalho

Cláusula 39.ª

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 e dos dias de descanso semanal.

2 — Os trabalhadores, salvo acordo em contrário estão sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 41.ª 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 — Aos trabalhadores abrangidos por esta 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.

5 — Os trabalhadores nomeados para os cargos ou funções previstos no n.º 1 da cláusula 21.^a e ainda os motoristas no exercício das respectivas funções poderão ser isentos do horário de trabalho nos termos previstos na lei.

6 — Sem embargo do disposto na cláusula seguinte, manter-se-ão em vigor os tipos de horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor da presente CCT.

Cláusula 40.^a **Tipos de horários**

1 — Na entidade empregadora 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) Por turnos — são aqueles em que os trabalhadores, organizados em equipas, ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;
- c) Flexíveis — são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em 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 e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.
- d) Flutuantes — Prestação de trabalho em que as horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de 11 horas, no mínimo, entre cada dia de trabalho.

2 — Os horários referidos na alínea d) só poderão ser fixados mediante acordo entre as partes.

Cláusula 41.^a **Regime dos horários por turnos**

1 — A entidade empregadora poderá organizar os horários em regime de turnos de acordo com as necessidades dos serviços.

2 — Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.

3 — Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos, as escalas poderão ser elaboradas para vigorar pelo prazo de seis meses ou doze meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, respeitando as necessidades de serviço, e são afixadas em cada local de trabalho,

com a antecedência mínima de sete ou 15 dias, consoante os horários se destinem a vigorar por seis ou doze meses, respectivamente;

4 — As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.

5 — O pessoal só poderá mudar de turno após o descanso semanal.

6 — Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua as escalas devem ser organizadas de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada semana de calendário, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7 — 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.

8 — 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 dê o seu acordo.

9 — A entidade empregadora desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objecto de recomendação dos serviços de saúde ocupacional.

10 — Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime.

11 — Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a rigoroso exame médico.

SECÇÃO IV **Trabalho suplementar e nocturno**

Cláusula 42.^a **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho por determinação prévia e expressa da entidade empregadora, ou por terceiro com delegação de poder para o efeito.

2 — Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, a prestação de trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei geral, sendo remunerada pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

3 — O acréscimo remuneratório previsto no número anterior pode ser substituído por redução equivalente do tempo de trabalho prestado em regime de trabalho suplementar.

4 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos (ou em processo de adopção) até aos seis anos;
- d) Qualidade de trabalhador-estudante, quando não compatível com a prestação do trabalho suplementar;

5 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

6 - O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

7 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

8 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

9 - O descanso compensatório, previsto nos números 5, 7 e 8 anteriores, pode ser substituído por redução equivalente do tempo de trabalho prestado em regime de trabalho suplementar, ou por acréscimo da retribuição, cabendo a escolha ao empregador.

10 — Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público colectivo, a entidade empregadora 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.

11 - 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;

12 - Exceptua-se à regra prevista no número 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;

13 - Não é aplicável às situações descritas nos números 11 e 12 o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 43.^a
Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO V
Condições particulares de trabalho

Cláusula 44.^a
Protecção da parentalidade

1 – A protecção da parentalidade regula-se nos termos gerais e pelo disposto na lei, sem embargo do disposto no número seguinte.

2 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deverá informar o empregador do seu estado, por escrito.

Cláusula 45.^a
Trabalho de diminuídos físicos

A entidade empregadora, dentro dos meios ao seu alcance e na estrita medida das suas possibilidades, 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 46.^a
Trabalhadores estudantes

A matéria relativa aos trabalhadores estudantes regula-se nos termos gerais e pelo disposto na lei.

CAPÍTULO VI
Retribuição do trabalho

Cláusula 47.^a
Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, da presente CCT, do contrato individual de trabalho e dos usos da entidade empregadora.

2 – Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da grelha salarial em anexo ou, quando superior, a auferida por cada trabalhador.

3 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária é determinado pela seguinte fórmula:

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

em que:

RH — retribuição horária;

RM — retribuição mensal, como referida no n.º 2;

HS — período normal de trabalho semanal.

4 — No acto do pagamento da remuneração ou antes dele, a entidade empregadora, através de suporte informático ou em papel, entregará a cada trabalhador documento comprovativo e discriminado da remuneração.

5— Salvo nos casos expressamente previstos na presente CCT, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias será constituída pela remuneração base mensal acrescida de diuturnidade.

Cláusula 48.^a **Uso de automóvel próprio**

1 — A título excepcional, pode ser autorizado, com o acordo da entidade empregadora e o trabalhador, o uso de veículo próprio nas deslocações em serviço em território nacional.

2 — No caso referido no número anterior, a entidade empregadora atribuirá ao trabalhador um subsídio de transporte em automóvel próprio no montante de € 0,36 por quilómetro.

3 — A pedido do trabalhador e por sua conveniência pode ser autorizado o uso de veículo próprio em deslocações de serviço para localidades servidas por transporte público que o trabalhador devesse, em princípio, utilizar, abonando-se, neste caso, apenas o montante correspondente ao custo das passagens no transporte coletivo.

Cláusula 49.^a **Abono para falhas**

Aos trabalhadores que no exercício das respectivas funções lidem habitualmente com dinheiro será atribuído um abono para falhas no valor de 27,30€ mensais.

Cláusula 50.^a **Prestações relativas a dia feriado**

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 51.^a **Retribuição especial por isenção de horário de trabalho**

1 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 22% da remuneração base mensal

CAPÍTULO VII

Suspensão do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados.

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo do estipulado nos números 6 e 7 da presente cláusula, todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT têm direito em cada semana a dois dias de descanso semanal que coincidirão com o sábado e com o domingo, exceto:

- 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;

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 — O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

5 — 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.

6 — Com acordo do trabalhador o período de descanso semanal obrigatório pode ser gozado em dia diferente do domingo em dias da semana sucessivos, rotativamente ao longo do ano, salvaguardando o gozo de pelo menos 1 Domingo por mês.

7 — O período de descanso semanal complementar pode ser gozado, em algumas semanas do ano, em descontinuidade com o dia de descanso semanal obrigatório, e conquanto seja garantido três vezes por mês o gozo de dois dias de descanso consecutivos.

Cláusula 53.^a
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;

Sexta-feira Santa;

Domingo de Páscoa;

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 24 de Dezembro;

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 26^a.

SECÇÃO II
Férias

Cláusula 54.^a
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 acordo 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 acordo e na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 55.^a
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 úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses de serviço.

3 — Sobrevindo o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir desse direito de férias até 30 de Junho do ano subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 20 dias úteis.

5 — As férias dos trabalhadores contratados a termo regem-se pelo disposto na lei.

Cláusula 56.^a **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é de:

- 23 dias úteis;
- 24 dias úteis – para trabalhadores com 5 anos de antiguidade e/ou 35 anos de idade;
- 25 dias úteis – para trabalhadores com 10 anos de antiguidade e/ou 40 anos de idade;
- Sem prejuízo do mecanismo de majoração previsto na lei, nos casos em que resulte mais favorável;

§ Nos 23 dias já está incluído um dia de majoração, pelo que, em qualquer circunstância, o período de férias a que qualquer trabalhador terá direito não poderá ultrapassar nunca os 25 dias úteis.

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

3 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a empresa, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 57.^a **Retribuição durante as férias**

Os trabalhadores têm direito à retribuição do período de férias correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, acrescido de um subsídio de férias de montante igual ao do vencimento base acrescido das outras prestações retributivas outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de prestação do trabalho

Cláusula 58.^a

Antecipação de férias

- 1 — Os trabalhadores da entidade empregadora 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 12 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 59.^a 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 entidade empregadora e o trabalhador;
 - b) Um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.
- 3 — Mediante acordo com a entidade empregadora, cinco dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho aferidos pelo período normal de trabalho diário.
- 4 — O disposto no n.º 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 n.º 3 da cláusula 64.^a;
 - c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula seguinte e dela pretenda beneficiar;
 - d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 58.^a;
 - 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 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as que neste se vencem, quando da aplicação do disposto no n.º 1 resultar grave prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 60.^a 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 outros países, 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 entidade empregadora;
- f) Por acordo com a entidade empregadora, 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 entidade empregadora, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

3 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 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 61.^a **Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias será efectuada por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a entidade empregadora elaborará o mapa de férias, tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No caso previsto no n.º 2, a entidade empregadora 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 n.º 2 da cláusula 66.^a;
- c) Regresso do trabalhador à entidade empregadora após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.

4 — 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.

5 — Aos trabalhadores da entidade empregadora que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6 — 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 62.^a
Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada e a situação de doença devidamente comprovada.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a, 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 n.º 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 ao do período de férias que o trabalhador tem ainda para gozar, aplicar-se-á o disposto no n.º 3 da cláusula 64.^a.

Cláusula 63.^a
Alteração da época de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora 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 10 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 entidade empregadora 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 64.^a

Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição

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 ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito a férias nos termos do n.º 2 da cláusula 55.^a.

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 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador ou licença sem retribuição, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 65.^a

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 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato que haja cessado no ano civil imediatamente subsequente ao da admissão ou cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

4 — O período de férias a que se refere o n.º 2, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 66.^a

Definição e classificação de faltas

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

2 — As faltas podem ser justificadas com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3 — Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

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

Cláusula 67.^a **Faltas justificadas com retribuição**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 68.^a e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o 2.º período de trabalho:
 - Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
 - Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
 - Até cinco dias consecutivos, por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;
- b) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- c) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, até ao limite dos créditos fixados na CCT, bem como as dadas para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;
- d) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;
- e) As faltas dadas nos termos da lei pelos dadores benévolos de sangue, durante a manhã ou a tarde correspondente à dádiva, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como as próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao acto e correspondente período de convalescença;
- f) As faltas dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;
- g) As motivadas por cumprimento de obrigações legais nomeadamente para comparência em tribunais e polícia;

- h) Salvo regime legal imperativo, as faltas dadas por necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de acidente ou doença até ao limite de 30 dias por ano.
- i) As dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para efeitos de preparação para o parto;
- j) As faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respectiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de quarenta e oito horas;

l) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação escolar do filho menor.

Cláusula 68.^a
Efeitos de falta justificada

1 – A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 – Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de assistência ao agregado familiar
- d) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 – A falta para assistência ao agregado familiar é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 69.^a
Faltas por doença

Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;
- c) 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.

Cláusula 70.^a
Faltas para prestação de assistência inadiável a menores e outros membros do agregado familiar

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 71.^a
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, três dias úteis de antecedência.

2 — As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de quinze 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 quarenta e oito horas.

4 — A entidade empregadora, 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 10 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 72.^a
Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo.

Cláusula 73.^a
Efeitos das faltas

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

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

3 — Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.

Cláusula 74.^a
Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas, se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação.

3 — Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no n.º 2 não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente acordo para aquele tipo de faltas.

4 — 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 75ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode, dentro das possibilidades e de acordo com interesse sério de gestão da empresa, conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na entidade empregadora.

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 na lei.

Cláusula 76.ª

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, acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 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 64.ª e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO IX

Poder disciplinar e Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.ª

Poder disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei.

2 — Com excepção da repreensão simples ou registada nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar.

Cláusula 78.^a Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstos na lei.

CAPÍTULO X Exercício da actividade sindical

Cláusula 79.^a Princípios gerais

O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XI Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 80.^a Princípios gerais

1 — A entidade empregadora 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 e saúde no trabalho, constituída por representantes da entidade empregadora e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá à previsão legal.

3 — A comissão referida no número anterior terá, entre outras, como principais acções a avaliação dos riscos profissionais e medidas de prevenção, assim como a elaboração de regulamentos internos quanto ao consumo de álcool, substâncias psicotrópicas e tabagismo, nos locais de trabalho.

CAPÍTULO XII Comissão paritária

Cláusula 81.^a Constituição e composição

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por três representantes da FETESE e de igual número de representantes da APESPE.

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.

4 — Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos do previsto no n.º 1.

5 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no prazo de 30 dias a partir da publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

Cláusula 82.^a Mandato

Os mandatos dos representantes da FETESE e da APESPE terão a duração de um ano, renovável, podendo ser revogado em qualquer momento pelas entidades representadas.

Cláusula 83.^a Competência

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente acordo ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Cláusula 84.^a Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nas instalações da APESPE, 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 a antecedência mínima de 10 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 15 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 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

Cláusula 85.^a Deliberações

1 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade devem ser enviadas à APESPE e à FETESE, com vista ao seu enquadramento no CCT.

5 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes e será enviada à APESPE e à FETESE.

CAPÍTULO XIII Comissão de acompanhamento

Cláusula 86.^a Constituição e composição

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam ainda em constituir uma comissão de acompanhamento, composta por três representantes da FETESE, igual número de representantes da APESPE, e ainda, como parte independente a qualquer uma das outras, pelo Provedor da Ética Empresarial e do Trabalhador Temporário.

2 — Salvo indicação expressa de cada uma das partes em contrário, os representantes das partes na comissão de acompanhamento serão os mesmos indicados para a comissão paritária.

3 — São aplicáveis à comissão de acompanhamento as regras de constituição e publicitação constantes dos números 2 a 5 da cláusula 82.^a.

Cláusula 87.^a Mandato

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

Cláusula 88.^a Competência

São atribuições da comissão de acompanhamento:

- a) Acompanhar a implementação da presente CCT;

- b) Emitir pareceres sobre a interpretação das cláusulas da vertente CCT e o sentido a adoptar na sua aplicação, com vista a fundamentar as decisões da comissão paritária;
- c) Intermediar e arbitrar conflitos entre as partes sobre a aplicação das cláusulas da vertente CCT;
- d) Proceder a estudos de investigação e trabalhos de análise diversificados, quando solicitados pela comissão paritária ou por iniciativa de qualquer das partes, ainda que posteriormente sufragada por aquela, sobre:
 - a. Reflexos ou carências da aplicação desta CCT, global ou sectorialmente considerada;
 - b. Analisar e propor medidas no sentido de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores temporários;
 - c. Observar e controlar a evolução dos factores de informalidade no trabalho temporário, e propor medidas de combate à ilegalidade no sector.
- e) Acompanhar a aplicação e cumprimento do disposto na Cláusula de Formação dos Trabalhadores Temporários.

Cláusula 89.^a
Funcionamento e Deliberações

1 — Serão aplicáveis à comissão de acompanhamento as regras de funcionamento previstas na cláusula 94.^a

CAPÍTULO XIV
Comissões paritária e de acompanhamento

Cláusula 90.^a
Garantias e encargos

1 — A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes da FETESE e respectivos assessores, quando trabalhadores de empresas associadas da APESPE, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

ANEXO I
Matéria de expressão pecuniária

A:

| | |
|-------------------------|--------------|
| Subsidio de alimentação | 5,20€ |
|-------------------------|--------------|

B:

**GRELHA SALARIAL 2010
(Banda Salarial)**

| Categorias | Níveis | Valores de admissão a) | Grelha salarial | | |
|--------------------------|--------|------------------------------|-----------------|------------|-------------|
| | | | Mínimo ↔ | Médio ↔ | Máximo ↔ |
| Técnico Superior | 5 | 1250,00 | 1450,00 | 1750,00 | 2000,00 |
| Técnico Especializado | 4 | 1100,00 | 1350,00 | 1650,00 | 1950,00 |
| Técnico | 3 | 900,00 | 1200,00 | 1400,00 | 1750,00 |
| Técnico de apoio | 2 | 750,00 | 950,00 | 1200,00 | 1500,00 |
| Téc. Auxiliar (Operador) | 1 | 600,00 | 750,00 | 850,00 | 1000,00 |

- a) Os valores de admissão não podem ultrapassar o tempo relativo aos períodos: experimental, de aprendizagem, de estágio ou de formação profissional inicial se for esse o caso, mas nunca um período inferior a 3 meses.

ANEXO II

Tempos de referência para observação nos níveis de desenvolvimento

| Categoria profissional | Tempo de referência (anos) |
|-----------------------------|----------------------------|
| Técnico Superior | 3 |
| Técnico Especialista | 3 |
| Técnico | 2 |
| Técnico de Apoio | 2 |
| Técnico Auxiliar (Operador) | 2 |

ANEXO III

Categorias, funções, requisitos

| Categoria profissional | Funções | Requisitos |
|------------------------|---|-------------------|
| Técnico Superior | Desenvolve funções orientadas para a concepção, estudo, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de actividade do empregador. | Formação superior |

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| Técnico Especialista | Desenvolve funções orientadas para análise, aplicação de técnicas e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de actividade da entidade empregadora. | Formação superior |
| Técnico | Desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de actividade. | 12º ano, equivalente ou equiparado ou formação profissional |
| Técnico de Apoio | Desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas de carácter genérico e de suporte às várias áreas e domínios de actividade do empregador. | 12º ano, equivalente ou equiparado ou formação profissional |
| Técnico Auxiliar (Operador) | Desenvolve funções orientadas para o apoio às diversas áreas e domínios de actividade do empregador. | 12º ano, equivalente ou equiparado ou formação profissional |

ANEXO IV

Ponderação dos critérios de progressão

| Avaliação de desempenho | Tempo de permanência | Formação Profissional/Experiência profissional | | | |
|-------------------------|----------------------|--|-----|------------------------|-----|
| Resultado | 20% | 80% | | | |
| 100% | | Form. Profissional adquirida | 40% | Avaliação Profissional | 40% |

ANEXO V

Ponderação dos critérios de promoção

| Avaliação de desempenho | Tempo de permanência | Experiência profissional/ Percorso formativo | Avaliação de potencial |
|-------------------------|----------------------|--|------------------------|
|-------------------------|----------------------|--|------------------------|

| | | | | | | |
|-----------|-----|------------------------------|-----|------------------------|-----|--|
| o | | | | | | |
| Resultado | | 45% | | | | 45% |
| 100% | 10% | Form. Profissional adquirida | 20% | Avaliação Profissional | 25% | Avaliação de potencial/competência de acordo com funções a desempenhar |

ANEXO VI

Normativos Legais para o Trabalho Temporário

1 – Decreto-Lei 260/2009 de 25 Setembro

Artigo 2.º **Conceitos**

Para efeitos do presente decreto -lei entende -se por:

- d) «Empresa de trabalho temporário» a pessoa singular ou colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária a utilizadores da actividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui;
- f) «Local de trabalho» o local contratualmente definido para o exercício das funções para as quais o candidato a emprego foi contratado ou a que deva ter acesso no desempenho das suas funções;
- g) «Trabalhador temporário» a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária;
- h) «Utilizador» a pessoa singular ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direcção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário.

Artigo 13.º

Segurança social e seguro de acidente de trabalho

- 1 — Os trabalhadores temporários são abrangidos pelo regime geral da segurança social dos trabalhadores temporário o cumprimento das respectivas obrigações legais.
- 2 — Nas situações a que se refere o artigo 10.º deve ser entregue pela empresa de trabalho temporário uma cópia do contrato de trabalho temporário no serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social.
- 3 — A empresa de trabalho temporário é obrigada a transferir a responsabilidade pela indemnização devida por acidente de trabalho para empresas legalmente autorizadas a realizar este seguro.
- 4 — Constitui contra -ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3 e contra -ordenação leve a violação do disposto no n.º 2.

2 – Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro

SUBSECÇÃO VI

Trabalho temporário

DIVISÃO I

Disposições gerais relativas a trabalho temporário

DIVISÃO I

Artigo 172.º

Conceitos específicos do regime de trabalho temporário

Considera-se:

- a) Contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;
- b) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;
- c) Contrato de utilização de trabalho temporário o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

DIVISÃO II

Artigo 175.º

Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 - O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º e ainda nos seguintes casos:
 - a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;

- b) Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
 - c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
 - d) Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.
- 2 - Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, considera-se acréscimo excepcional de actividade da empresa o que tenha duração até 12 meses.
- 3 - A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador a que se refere o n.º 1.
- 4 - Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.
- 5 - Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 6 - Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 177.º

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 - O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respectivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respectiva licença;
 - b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
 - c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo contacto;
 - d) Local e período normal de trabalho;
 - e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
 - f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
 - g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
 - h) Data da celebração do contrato.
- 2 - Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
- 3 - O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.
- 4 - O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.
- 5 - No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
- 6 - Constitui contra-ordenação leve imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas a), c) ou f) do n.º 1.

Artigo 178.º

Duração de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 - O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.
- 2 - A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa.
- 3 - Considera-se como um único contrato o que seja objecto de renovação. 4 - No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização

sem a celebração de contrato que o fundamento, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

Artigo 179.º

Proibição de contratos sucessivos

1 - No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos: a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição; b) Acréscimo excepcional de necessidade de mão-de-obra em actividade sazonal. 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

DIVISÃO III

Contrato de trabalho temporário

Artigo 180.º

Admissibilidade de contrato de trabalho temporário

1 - O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização.

2 - É nulo o termo estipulado em violação do disposto no número anterior, considerando-se o trabalho efectuado em execução do contrato como prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, e sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

3 - Caso a nulidade prevista no número anterior concorra com a nulidade do contrato de utilização de trabalho temporário, prevista no n.º 2 do artigo 176.º ou no n.º 4 do artigo 177.º, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

Artigo 181.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

1 - O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
- b) Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que os integram;
- c) Actividade contratada;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição;
- f) Data de início do trabalho;
- g) Termo do contrato;
- h) Data da celebração.

2 - Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

3 - O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.

4 - Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.

5 - Constitui contra-ordenação leve, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto na alínea a) ou qualquer das alíneas c) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.

Artigo 182.º

Duração de contrato de trabalho temporário

1 - A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.

2 - O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.

3 - A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de actividade da empresa.

4 - O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior.

5 - É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 5 do artigo 148.º

6 - À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto.

DIVISÃO IV

Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

Artigo 183.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

1 - O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;

b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;

c) Actividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;

d) Retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 185.º

2 - Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.

3 - Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

Artigo 184.º

Período sem cedência temporária

1 - No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar actividade à empresa de trabalho temporário.

2 - Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

a) Caso não exerça actividade, a compensação prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou no valor de dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;

b) Caso exerça actividade à empresa de trabalho temporário, a retribuição correspondente à actividade desempenhada, sem prejuízo do valor referido no contrato de trabalho a que se refere o artigo anterior.

3 — Constitui contra-ordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário a violação do disposto neste artigo.

DIVISÃO V

Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário

Artigo 185.º

Condições de trabalho de trabalhador temporário

1 - O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respectivo contrato.

2 - Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

- 3 - O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.
- 4 - Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.
- 5 - O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.
- 6 - O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respectivo contrato, a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.
- 7 - A retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal de trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedência temporária são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de execução do contrato se este for inferior, excluindo as compensações referidas no artigo 184.º e os períodos correspondentes.
- 8 - O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25 % do valor da retribuição base.
- 9 - O disposto no número anterior não se aplica a trabalhador titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, ao qual são aplicáveis as regras de abono de ajudas de custo por deslocação em serviço previstas na lei geral.
- 10 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, após 60 dias de prestação de trabalho, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.
- 11 - O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.
- 12 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador ou a violação do disposto no número anterior.

Artigo 186.º

Segurança e saúde no trabalho temporário

- 1 - O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador.
- 2 - Antes da cedência do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a empresa de trabalho temporário sobre:
 - a) Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afecto e, em caso de riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;
 - b) As instruções sobre as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
 - c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;
 - d) O modo de o médico do trabalho ou o técnico de higiene e segurança da empresa de trabalho temporário aceder a posto de trabalho a ocupar.
- 3 - A empresa de trabalho temporário deve comunicar ao trabalhador temporário a informação prevista no número anterior, por escrito e antes da sua cedência ao utilizador.
- 4 - Os exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais são da responsabilidade da empresa de trabalho temporário, incumbindo ao respectivo médico do trabalho a conservação das fichas clínicas.
- 5 - A empresa de trabalho temporário deve informar o utilizador de que o trabalhador está considerado apto em resultado do exame de saúde, dispõe das qualificações profissionais adequadas e tem a informação referida no n.º 2.
- 6 - O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.

7 - O trabalhador exposto a riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso deve ter vigilância médica especial, a cargo do utilizador, cujo médico do trabalho deve informar o médico do trabalho da empresa de trabalho temporário sobre eventual contra-indicação.

8 - O utilizador deve comunicar o início da actividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores.

9 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7, constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 4, 5 ou 6 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 3 ou 8.

Artigo 187.º

Formação profissional de trabalhador temporário

1 - A empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional de trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses.

2 - A formação profissional prevista no número anterior deve ter a duração mínima de oito horas, ou duração mais elevada de acordo com o n.º 2 do artigo 131.º

3 - A empresa de trabalho temporário deve afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1 % do seu volume anual de negócios nesta actividade.

4 - A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

6 - Em caso de violação do n.º 4, pode ser aplicada a sanção acessória de suspensão temporária do exercício da actividade até dois anos, a qual é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário.

Artigo 188.º

Substituição de trabalhador temporário

1 - Salvo acordo em contrário, em caso de cessação do contrato de trabalhador temporário ou ausência deste, a empresa de trabalho temporário deve ceder outro trabalhador ao utilizador, no prazo de quarenta e oito horas.

2 - O utilizador pode recusar a prestação do trabalhador temporário, nos primeiros 15 ou 30 dias de permanência deste ao seu serviço, consoante o contrato de utilização tenha ou não duração inferior a seis meses, caso em que a empresa de trabalho temporário deve proceder nos termos do número anterior.

Artigo 189.º

Enquadramento de trabalhador temporário

1 - O trabalhador temporário é considerado, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.

2 - O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, excepto no que respeita à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e à classificação de acordo com o tipo de empresa.

3 - O utilizador deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no balanço social e no relatório anual da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 - A empresa de trabalho temporário deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

ANEXO VIII

CÓDIGO DE ÉTICA

DAS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

As Empresas de Trabalho Temporário reconhecem a importância da sua intervenção no mercado de trabalho, tanto no plano económico como no plano social, pelos serviços que prestam às Empresas Utilizadoras e aos Trabalhadores Temporários.

No plano económico, as Empresas de Trabalho Temporário satisfazem as necessidades dos sectores comercial, industrial e de serviços, proporcionando-lhes o acesso a uma mão - de - obra mais flexível, reforçando a competitividade das empresas e criando sinergias de crescimento para a economia do País em geral.

No plano social, as Empresas de Trabalho Temporário contribuem para a empregabilidade dos trabalhadores que recorrem aos seus serviços, proporcionando-lhes empregos temporários adequados às suas qualificações e aspirações profissionais.

As Empresas de Trabalho Temporário, doravante ETTs, conscientes da importância e da responsabilidade da sua dupla função no mercado de trabalho, elegem as seguintes normas fundamentais para disciplina do exercício da sua actividade:

1. As ETTs comprometem-se a não fazer qualquer tipo de discriminação política ou religiosa, de ascendência nacional ou de origem social, étnica, ou de sexo aos seus trabalhadores, de deficiência, ou qualquer outra forma de discriminação, assim como a não utilizar mão-de-obra infantil, nem trabalho escravo.
2. As ETTs comprometem-se a desenvolver normas internas de modo a assegurar que os seus candidatos e trabalhadores “tenham acesso a trabalho digno e produtivo nas condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana“, tal como definido nas convenções da OIT/ILO.
3. As ETTs obrigam-se a respeitar as normas gerais da actividade comercial e da livre concorrência e, em particular, a lei geral do trabalho, o regime jurídico aplicável à sua actividade e esta CCT.
4. As ETTs comprometem-se a não fazer publicidade enganosa.
5. As ETTs comprometem-se a praticar normas de conduta e concorrência leal com os seus concorrentes no mercado e a vender os seus serviços a um preço justo, que não permita qualquer situação de “dumping” social e que assegure a cobertura de todos os encargos legais, incluindo as contribuições devidas à Segurança Social.
6. As ETTs comprometem-se a envidar os seus melhores esforços para promover a formação e a reciclagem de todos os seus candidatos e Trabalhadores Temporários, de modo a aumentar a sua empregabilidade e, bem assim, divulgar toda a informação recolhida do Utilizador,

sobre a segurança no trabalho, de modo a minimizar os riscos profissionais aos Trabalhadores Temporários.

§ As Empresas comprometem-se ainda a providenciar a formação dos seus recursos humanos internos, com vista à melhoria das suas competências, saberes e à sua valorização pessoal e profissional.

NORMAS DE CONDUTA

1. Conduta Geral

1.1 As ETTs devem indicar às empresas Utilizadoras, de forma clara e inequívoca, as condições de prestação dos seus serviços.

1.2 As ETTs e os seus funcionários devem manter um conhecimento profundo sobre o enquadramento legal vigente, em cada momento da sua actividade.

1.3 As ETTs devem assegurar-se que os Trabalhadores Temporários têm as qualificações profissionais e o perfil adequado para as funções que irão desempenhar.

1.4 No exercício da sua actividade, as ETTs devem envidar os melhores esforços para proteger a confidencialidade dos dados fornecidos, quer pelas Empresas Utilizadoras quer pelos candidatos a Trabalhadores Temporários.

2. Publicidade e Concorrência

2.1 As ETTs ficam obrigadas a cumprir com a legislação publicitária, nacional e comunitária, aplicável ao sector da sua actividade.

2.2 Os anúncios de selecção de pessoal para uma vaga em regime de Trabalho Temporário devem indicar claramente a natureza de tal regime, o número do Alvará para o exercício de actividade, serem divulgados apenas quando a vaga estiver disponível e cancelados logo que a mesma seja preenchida.

2.3 Para efeitos destas Normas de Conduta, as palavras “publicidade” e “anúncios” referem-se a todo e qualquer tipo de publicidade e/ou material de promoção, independentemente do suporte publicitário que seja utilizado.

2.4 As ETTs comprometem-se a exercer a sua actividade, de acordo com o regime jurídico aplicável ao sector e a respeitar os direitos das empresas concorrentes, abstendo-se de práticas ou condutas susceptíveis de serem qualificadas como concorrência desleal, designadamente, a evasão por falta de declaração e/ou pagamento à Segurança Social e ao Fisco, bem como o aliciamento de Trabalhadores Temporários a mudar de empregador.

3. Termos e Condições de Trabalho

3.1 As ETTs prestam aos candidatos a Trabalhadores Temporários todas as informações necessárias relativas à lei do trabalho aplicável à contratação, às garantias sociais e submetem-nos a entrevistas e/ou provas profissionais adequadas.

3.2 Os serviços prestados pelas ETTs aos candidatos a Trabalhadores Temporários devem ser gratuitos, não podendo aquelas cobrar, designadamente, o pagamento de qualquer taxa de inscrição, serviços de colocação ou de formação.

3.3 As ETTs assumem relativamente aos Trabalhadores Temporários todas as obrigações legais, decorrentes da legislação ou acordos em vigor, correspondentes a esta situação profissional. Enquanto entidades empregadoras, as ETTs verificam os dados dos

Trabalhadores Temporários no que respeita às categorias profissionais, nif, número de beneficiário da Segurança Social ou sua inscrição neste serviço, vínculo laboral e autorização de trabalho, se fôr esse o caso.

3.4 O pagamento da remuneração dos Trabalhadores Temporários pelas ETTs deve ser feito com regularidade, de acordo com as regras legais ou contratuais aplicáveis, não podendo, em caso algum, tal remuneração depender do pagamento da Empresa Utilizadora às Empresas Associadas.

3.5 As ETTs devem proporcionar, em função das qualificações exigidas, serviços de orientação ou formação profissional aos Trabalhadores Temporários, salvaguardando sempre a afectação a tais serviços, da percentagem do volume anual de negócios prevista na lei.

3.6 As ETTs devem informar os Trabalhadores Temporários sobre os riscos para a sua segurança e saúde inerentes ao posto de trabalho a que serão afectos, assim como de todas as normas de HST em vigor na EU, e que devem acatar.

3.7 As ETTs envidarão os seus melhores esforços para salvaguardar as condições de contratação e de trabalho dos Trabalhadores Temporários, cumprindo com todas as obrigações exigidas pela lei ou contratação colectiva, sem prejuízo do alargamento voluntário de benefícios sociais.

3.8 As ETTs não destacarão pessoal temporário suplementar para Empresas Utilizadoras que enfrentem uma greve geral ou parcial e, em caso de conflitos colectivos de trabalho, abster-se-ão de tomar atitudes que possam favorecer qualquer das partes envolvidas.

3.9 As ETTs não podem impedir que os Trabalhadores Temporários procurem outro emprego, sempre que o desejarem.

3.10 As presentes Normas de Conduta não obstam a que as Empresas criem e adoptem as suas próprias normas de conduta, códigos de ética ou de valores.

ANEXO VII

REGULAMENTO DE PREVENÇÃO E CONTROLO DO ALCOOLISMO E DA TOXICODEPENDÊNCIA

Tanto o alcoolismo como a toxicodpendência são doenças sociais cujos efeitos, bem nefastos, se manifestam no indivíduo, na família, no trabalho e na sociedade.

Estudos cujas conclusões são incontestadas confirmam que o alcoolismo e a toxicodpendência agravam para cerca de duas vezes e meia o risco de ocorrência de acidentes de trabalho.

Tal risco é agravado em actividades como a condução, o manuseamento de produtos químicos e na construção civil e obras públicas.

Nos termos do disposto no artigo 120º do Código de Trabalho as empresas devem providenciar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, o que inclui a adopção de medidas que visem contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador e a prevenção de riscos profissionais e a promoção da sua saúde.

Para combater o alcoolismo e a toxicodpendência as Empresas, com o apoio da APESEP e da FETESE, adotam desde já as medidas de prevenção e de dissuasão que constam do regulamento que segue.

I – Introdução

- a) O presente Regulamento aplica-se a Todas as Empresas de Trabalho Temporário
- b) O presente Regulamento tem como referência, primordialmente, critérios de natureza informativa e formativa, e só secundariamente se chamando à colação os aspectos disciplinares, devendo os trabalhadores serem sensibilizados para os perigos potenciais que se verificam para eles próprios, para os seus colegas de trabalho e até para terceiros quando os mesmos se encontram sob o efeito do álcool ou de substâncias de adição.

Assim:

- 1- As Empresas deverão promover acções de formação e informação do pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e de substâncias de abuso.
- 2- A implementação dessas acções é da responsabilidade dos RH que as levará a efeito em articulação com os serviços de Medicina do Trabalho e em colaboração com a hierarquia e com a cooperação da Comissão de Trabalhadores, no caso de existir.

Para tal efeito,

- 3- Competirá aos RH:
 - 1- Implementar e coordenar as acções de formação e informação na prevenção do alcoolismo e da toxicodpendência;
 - 2- Coordenar as acções que visem o controlo e a eliminação dos efeitos do consumo de álcool e das substâncias de abuso;
 - 3- Propor superiormente as medidas preventivas e dissuasivas que considere necessárias;
 - 4- Acompanhar e dinamizar, em colaboração com a hierarquia e a Comissão de Trabalhadores, a aplicação do presente regulamento;

II – Medidas de Prevenção no Combate ao Alcoolismo

A – como medidas de prevenção no combate ao alcoolismo as Empresas devem adoptar as seguintes:

Consumo e Venda de bebidas Alcoólicas:

- 1- Não será permitida a entrada de bebidas alcoólicas nas instalações das Empresas, mesmo para consumo próprio.
- 2- É igualmente proibido aos trabalhadores ingerirem bebidas alcoólicas nos locais de trabalho, quer antes, quer durante, quer após os respectivos períodos de trabalho.
- 3- Nomeadamente, nas máquinas automáticas de self-service não poderão ser vendidas bebidas alcoólicas.

B – Como medida de dissuasão pode ser instituída pelas empresas um sistema aleatório de controlo de alcoolemia que funcionará da seguinte maneira:

- 1- Todos os trabalhadores poderão ser submetidos a controlo de alcoolemia.
- 2- A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro, sendo, para o efeito, considerados os limites em vigor no Código da estrada.
- 3- O controlo será feito por sorteio, o qual será levado a efeito ou por computador, ou manualmente enquanto não existir programa adequado para aquele.
- 4- O controlo é levado a efeito pela pesquisa de álcool no ar expirado, sendo o mesmo realizado por pessoal da Medicina no Trabalho e tem lugar nas instalações da Empresa.
- 5- Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais, podendo apenas ser comunicados ao próprio.

- 5.1- Caso não concorde com o resultado do teste, o trabalhador poderá requerer uma contra-análise, que será realizada de imediato
 - ou por novo exame
 - ou por análise de sangue

6- Os serviços de Medicina no Trabalho comunicarão à Empresa apenas se o trabalhador está apto ou inapto para o trabalho e, neste caso, por quanto tempo.

6.1- Em caso de inaptidão para o trabalho, o trabalhador ficará impedido de trabalhar pelo período indicado pelos serviços de Medicina no Trabalho, contando o tempo do respectivo período de trabalho em que o trabalhador, por tal motivo, esteja impedido de trabalhar, como falta injustificada.

7- Independentemente do sorteio a efectuar, nos termos do estabelecido nos números anteriores, a chefia directa, em colaboração com a Direcção poderá fazer submeter determinado trabalhador ao exame de controlo de alcoolemia nos seguintes casos:

- quando o trabalhador, pelo seu comportamento durante a prestação de trabalho, revele indícios de se encontrar sob a influência do álcool.
- no caso de o comportamento do trabalhador constituir risco para a segurança de outros trabalhadores, ou das instalações, equipamentos e bens da empresa.

8 – No caso de ocorrência de acidente, compete à chefia directa, em colaboração com a Direcção respectiva, decidir se o trabalhador envolvido deverá ou não ser sujeito ao exame de alcoolemia nos termos do referido em 7.

9 – Nos casos a que se referem os pontos 7 e 8 é aplicável o disposto em 4, 5 e 6 supra.

III – Medidas de Combate à Toxicodependência

- 1- Os serviços de Medicina no Trabalho avaliarão da conveniência de o candidato a trabalhador ser ou não submetido a exame de urina para detecção de substâncias de abuso: estupefacientes ou psicotrópicas.
- 2- Aleatoriamente, os serviços de Medicina no Trabalho levarão a efeito exames de urina aos trabalhadores para detecção de substâncias de abuso.

- 3- É aplicável, á toxicodependência, com as devidas adaptações o disposto em II.B – 5, 6, 7 e 8.

IV – Disposições Finais

- 1- Constitui infracção disciplinar a prestação do trabalho sob a influência de álcool ou de substâncias de abuso, a recusa de sujeição ao exame para controlo de alcoolemia ou de substâncias de abuso, bem como, o não acatamento das medidas adoptadas pelo chefe nos termos do disposto em II.B – 7 e 8 e III.3
- 2- Quando se verificarem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar trabalho sob a influência do álcool ou de substâncias de abuso e não seja possível o acesso aos serviços de Medicina no trabalho compete à chefia directa tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do próprio e das outras pessoas, bem como das instalações, equipamentos ou outros bens de que a Empresa seja possuidora e de que seja responsável.
 - 2.1. o trabalhador poderá obstar à adopção de tais medidas requerendo, ele próprio, a sua sujeição aos exames de alcoolemia levados a efeito pelos aparelhos para o efeito existentes na Empresa, se esse fôr o caso.
- 3- As dúvidas e os casos omissos serão resolvidos pela Empresa, através dos Serviços de Medicina do Trabalho e após consulta à Comissão de Trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para os SHST.