

## 1. DIÁLOGO SOCIAL

☒ *Face às estruturas de representação colectiva dos seus trabalhadores, a empresa:*

Para além de respeitar as normas legais e convencionais nestas matérias, nomeadamente, comissões de trabalhadores, liberdade sindical, conselhos europeus de empresas e negociação colectiva ao nível da empresa, não exerce pressão sobre os seus Integrantes, participantes ou não nas actividades das instâncias de representação colectiva anteriormente enunciadas.

NIVEL 1

Assegura informação aos seus Integrantes e garante espaços de discussão com os mesmos, sobre os seus direitos e interesses, por forma a dotá-los de capacidades acrescidas de negociação, dando sustentabilidade ao diálogo social.

NIVEL 2

Assegura, perante todos os seus Integrantes, níveis elevados de transparência da sua gestão e garante um espaço de discussão e análise com aqueles, quer estas ocorram ou não no quadro de uma negociação colectiva formal ou informal.

NIVEL 3

Articula, com os seus Integrantes, a análise e decisão de projectos e programas de interesse comum, de modo a viabilizar uma gestão participada, a todos os níveis.

NIVEL 4

### PRÁTICAS:

- 1.1. A empresa disponibiliza, em tempo útil às estruturas de representação colectiva dos seus Integrantes, informação e documentação relativa à sua gestão;
- 1.2. A empresa estimula a participação dos seus integrantes nos assuntos dos seus interesses através de reuniões periódicas da Comissão de Qualidade, Segurança e Saúde no Trabalho, Meio Ambiente e Responsabilidade Social.
- 1.3. Se a empresa verificar, antes de contratar um serviço com outra entidade, que esta é incumpridora das normas legais e convencionais nestas matérias, apesar de oferecer um contrato menos oneroso, opta por não celebrar contrato com essa empresa.

## 2. A EMPRESA E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE, DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE E AS PRÁTICAS DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

 *Face aos direitos de personalidade, de maternidade e de paternidade e às práticas de não discriminação, a empresa:*

Respeita as normas legais e convencionais em matéria de direitos de personalidade, maternidade e paternidade e práticas de não discriminação.

NIVEL 1

Promove a informação escrita, ou de outro tipo, e a discussão relativa ao respeito pelos direitos de personalidade, maternidade e paternidade e práticas de não discriminação no âmbito do recrutamento de Integrantes, do desenvolvimento da carreira profissional e da cessação do contrato.

NIVEL 2

Em articulação com os Integrantes e seus representantes, identifica os sectores internos eventualmente mais problemáticos neste âmbito de matérias e estabelece estratégias mais adequadas de recrutamento, desenvolvimento de carreiras profissionais e cessação do contrato, ministrando formação inicial sobre estas questões.

NIVEL 3

No âmbito de uma gestão participada evidencia o respeito por estas matérias através de acções e actividades promotoras de valorização de todos os grupos existentes na empresa (raça, sexo, idade, religião, nacionalidade, ou outros) assegurando formação contínua sobre estas questões.

NIVEL 4

### PRÁTICAS:

- 2.1. A Empresa promove o recrutamento de trabalhadores estudantes através de convénios com as universidades do Porto, Coimbra, Lisboa e escolas técnicas / profissionais de Braga e Viseu;
- 2.2. Caso a Empresa tenha conhecimento da existência de discriminação de mulheres que tenham demonstrado a intenção ou que não tenham excluído a possibilidade de ter filhos ou que estejam grávidas, procura reparar os danos eventualmente provocados, bem como, consciencializa a chefia para as práticas de não discriminação.

### 3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

☒ *Face às necessidades de formação dos seus colaboradores, a empresa:*

Assegura o respeito pelas normas legais e convencionais na matéria em causa, nomeadamente, formação contínua para funções acessórias, formação em SHST, e formação para Integrantes vulneráveis (menores, a termo, temporários com mais de dezoito meses na empresa utilizadora, com acesso a zonas de risco grave, com actividades no mesmo local de trabalho).

NIVEL 1

Promove informação específica sobre o direito de formação profissional e, após fazer um diagnóstico relativo às necessidades de formação da empresa e dos Integrantes, discute com estes acerca destas matérias, de forma a incrementar a sua participação e envolvimento nas acções de formação que promove e apoia.

NIVEL 2

Desenvolve estruturas, formais ou informais, vocacionadas para a definição dos objectivos das acções de formação profissional e sua implementação, de modo a alcançar melhores níveis de produtividade e competitividade e aumentar a empregabilidade dos Integrantes.

NIVEL 3

Desenvolve e promove sessões de reflexão crítica sobre a execução do plano de actividades de formação profissional, estendendo as acções de formação aos membros da comunidade onde tem a sua sede ou desenvolve a sua actividade, concedendo para esse efeito, bolsas em crédito de tempo e/ou com expressão pecuniária com o objectivo de aumentar o nível de escolaridade dos seus Integrantes e dos outros formandos, celebrando para o efeito parcerias com a comunidade científica e tecnológica.

NIVEL 4

#### PRÁTICAS:

- 3.1. A empresa tem um movimento de Formação denominado "Rotas do Conhecimento" onde estabelece em conjunto com os integrantes as necessidades de ambas as partes em termos de formação, definindo programas e calendários de formação;
- 3.2. A empresa implementa uma formação denominada "Aprender a Ensinar" onde são ministradas técnicas de ensino aos integrantes, incentivando a transmissão desses conhecimentos aos demais integrantes da empresa;
- 3.3. Sempre que haja necessidade de os seus Integrantes desempenharem actividades afins ou funcionalmente ligadas às funções inerentes à categoria de cada um, assegura-lhes formação profissional adequada, superior a dez horas anuais;
- 3.4. A Empresa assegura um número de horas de formação certificada aos seus Integrantes acima do mínimo estabelecido legalmente.

## 4. TEMPO DE TRABALHO

☒ *Face às questões relacionadas com o tempo de trabalho, a empresa:*

Respeita as normas legais e convencionais nestas matérias, nomeadamente, período normal de trabalho, horário de trabalho, ritmo de trabalho, adaptabilidade, intervalos de descanso, isenção de horário de trabalho, trabalho a tempo parcial, trabalho por turnos, trabalho nocturno, trabalho suplementar, descanso semanal, feriados, férias e faltas e teletrabalho.

NIVEL 1

Estabelece procedimentos internos com vista a auscultar e a discutir a disponibilidade de cada Integrante para a sua integração nas diversas modalidades de tempo de trabalho adoptadas, prestando informação objectiva e criteriosa sobre as razões subjacentes às opções estratégicas tomadas.

NIVEL 2

Antecipando os seus ciclos produtivos, procura uma organização do tempo de trabalho adequada aos mesmos e aos seus Integrantes e suas necessidades, com base em elevados níveis de transparência.

NIVEL 3

No âmbito de uma gestão participada com os seus Integrantes e sendo reconhecida uma situação de total impossibilidade de organização do tempo de trabalho estabelecida nos termos do disposto no nível anterior, acordam medidas compensatórias (essencialmente não retributivas) para garantir a compatibilidade entre o tempo de trabalho e a vida pessoal e familiar.

NIVEL 4

### PRÁTICAS:

- 4.1. É assegurado que não são atingidos os limites legalmente estabelecidos em termos de número de horas de prestação de trabalho suplementar;
- 4.2. A Empresa assegura que todos os horários de trabalho são objecto de alteração exclusivamente quando o Integrante concede o seu acordo;
- 4.3. A Empresa assegura aos seus Integrantes isentos de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, um intervalo de descanso não inferior a onze horas diárias.

## 5. A EMPRESA E OS MÉTODOS RETRIBUTIVOS, OS BENEFÍCIOS E O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

☒ *Na sua política de retribuição, de atribuição de benefícios e no desenvolvimento da carreira, a empresa:*

Respeita as normas legais e convencionais, nomeadamente, em matéria de retribuição, subsídios, ajudas de custo, gratificações, participação nos lucros e outros abonos e progressão na carreira.

NIVEL 1

Tem uma política de carreiras definida e estruturada, estimulando os seus Integrantes através de métodos retributivos atractivos, de acordo com critérios objectivos de equidade, prestando informação e promovendo a discussão sobre estas matérias.

NIVEL 2

Valoriza competências potenciais dos seus Integrantes, através de políticas de investimento e desenvolvimento da sua empregabilidade e das respectivas carreiras profissionais e disponibiliza benefícios e medidas compensatórias, retributivas ou não, adequadas às potenciais competências.

NIVEL 3

Promove uma participação activa dos seus Integrantes na definição e formulação das políticas de remuneração, atribuição de benefícios e desenvolvimento da carreira, segundo critérios objectivos de equidade, permitindo mesmo a sua integração nos seus quadros societários e/ou a sua participação nos lucros.

NIVEL 4

## PRÁTICAS:

---

5.1. O menor salário em vigor na empresa é revisto anualmente, aumentando-o sempre que a conjuntura interna o permita;

5.2. A Empresa oferece aos seus Integrantes os seguintes benefícios (não estabelecidos em IRCT):

5.2.1. **A Empresa aumentou o valor diário do Subsídio de Alimentação, a pagar aos Integrantes, de 6,40 € para 7,50 €. De notar que desde Janeiro de 2012, este subsídio passou a ter incidência de IRS e Segurança Social a partir de 5,12 € /dia.**

5.2.2. É disponibilizado um Plano de Pensões com contribuições do Integrante, com um percentual do seu salário entre 1% e 12%, sendo que a Empresa acresce às contribuições do Colaborador as seguintes contrapartidas:

Contrapartida A - 10% mensais sobre a contribuição do Colaborador

Contrapartida B - Percentual que varia entre 15% e 45% sobre as contribuições mensais do Colaborador tendo em conta os factores: Idade; Tempo de Empresa e Nivel Salarial (é atribuído 15% para qualquer nível salarial)

Contrapartida C - Disponibilizada anualmente de acordo com os resultados da Organização. Percentual entre 0% e 70% sobre as Contrapartidas A e B.

**Obs: A tabela da Contrapartida B foi alterada com efeitos a Abril de 2012. Nas componentes Idade e Tempo de Empresa, a percentagem passava a 0% com 60 anos e 35 anos respectivamente. Estes benefícios foram aumentados do seguinte modo: de 60 a 65 anos de idade o percentual é de 15% e acima de 65 anos de Idade o valor é 5%. Na componente Tempo de Casa, acima de 35 anos mantém-se sempre 15%.**

5.2.3. A Empresa suporta integralmente a todos os Integrantes, os custos relativos a um Seguro de Vida com base no salário, com as seguintes coberturas:

MN	- Morte Natural	24 vezes o Salário
MA	- Morte Acidental	48 vezes o Salário
IPA	- Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	Até 48 vezes o Salário
IPD	- Invalidez Permanente Total por Doença	24 vezes o Salário

5.2.4. A Empresa disponibiliza o Seguro de Saúde MULTICARE para todos os Integrantes, Conjuge e seus Dependentes, participando com **31,36 €** para o Integrante (*antes 29,86 €*), com **31,36 €** para o Conjuge (*antes 29,86 €*) e com **25,72 €** por cada filho segurado (*antes 24,50 €*);

5.2.5. A Empresa assinou um protocolo com uma Clínica Médica, na qual os Integrantes e seus familiares directos usufruem de serviços de Medicina Dentária, de acesso prioritário e custo optimizado face ao mercado.

5.2.6. A Empresa assinou um protocolo com um grupo de farmácias que permite que os Integrantes usufruam dos seguintes benefícios:

- ⇒ Nas receitas médicas 10% de desconto no valor a pagar pelo utente
- ⇒ Medicamentos não sujeitos a receita médica 10% de desconto sobre PVP
- ⇒ Produtos de Homeopatia, Fitoterapia e artigos de Ortopedia 10% de desconto sobre PVP
- ⇒ Produtos de Dermocosmética/Higiene 10% de desconto sobre PVP
- ⇒ Os produtos solicitados via fax, e-mail ou telefone, até às 11 horas serão entregues na Sede da Empresa, no mesmo dia, até às 17 horas

5.2.7. A Empresa assinou um protocolo com o grupo Espírito Santo Saúde que permite que os Integrantes e seus familiares usufruam de 10% de desconto em todos os actos médicos nas seguintes unidades hospitalares:

- **Clinica Parque dos Poetas - Oeiras**
- **Hospital da Luz - Centro Clínico da Amadora**

5.2.8. A Empresa mantém protocolos com entidades bancárias (CGD, TOTTA, BES e BPI) de forma a que os seus Integrantes possam usufruir de condições preferenciais em produtos financeiros, tais como, Crédito Pessoal, Crédito à Habitação, etc

5.2.9. Apoio médico permanente disponibilizado por 3 médicos

5.2.10. Check-Up anual aos Integrantes com realização de Exames e Análises Clínicas, dos quais destacamos:

EXAMES	
Raio X Tórax	Ecografia Tiróide
ECG com prova de esforço	Ecografia Mamária
Ecografia Próstática	Mamografia
Ecografia Abdominal	Ecografia Pélvica
Ecografia Vesical	Exame Auditivo
Ecografia Renal	Exame Visual

ANÁLISES		
Hemograma	VDRL	Triglicéridos
Plaquetas	Glicémia	Fosfatase Alcalina
V. Sedimentação	Colesterol Total	GOT, GPT e GGT
Ureia	Colesterol VLDL	Urina II
Creatinina	Colesterol HDL	PSA
Uricémia	Colesterol LDL	Fezes

5.2.11. É atribuído alojamento de função;

5.2.12. É atribuída viatura de função;

5.2.13. É atribuído telemóvel de função;

5.2.14. Prémios em função dos resultados económico/financeiros e desempenho.

## 6. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

☒ *Face às questões relacionadas com a segurança, higiene e saúde no trabalho, a empresa:*

Respeita as normas legais e convencionais, nomeadamente, em matéria de obrigações gerais do empregador, informação e consulta dos Integrantes, serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, representantes dos trabalhadores, formação dos Integrantes, acidentes de trabalho e sua reparação e doenças profissionais.

NIVEL 1

Promove uma análise permanente e actualizada dos riscos e medidas de prevenção, divulgando a informação alcançada e dinamizando a discussão sobre estas matérias (entre gestão, chefias intermédias e Integrantes) para garantir:

- a medida de prevenção mais eficaz para combater o risco,
- a detecção e prevenção imediata de um novo risco, e
- níveis elevados de segurança e saúde.

NIVEL 2

No desenvolvimento da sua organização de trabalho, implementa políticas e sistemas que assegurem informação de elevada visibilidade e transparência a Integrantes, clientes, fornecedores, escolas, órgãos autárquicos, administração pública, e outros agentes (através da realização de seminários, palestras, fóruns, espaços de debate e outros), sobre:

- análise do processo produtivo,
- identificação dos riscos,
- medidas de prevenção implementadas,
- acidentes e incidentes de trabalho e suas causas,
- doenças profissionais e suas causas

NIVEL 3

No âmbito de uma gestão partilhada, promove, através de linhas de investigação próprias e/ou da comunidade científica, uma actualização do processo produtivo e, tendo em conta os equipamentos e produtos disponíveis no mercado, pesquisa alternativas, quer ao nível das medidas de prevenção, quer ao nível dos produtos/equipamentos produtivos utilizados, de acordo com a hierarquia dos princípios gerais de prevenção.

NIVEL 4

## **PRÁTICAS:**

---

- 6.1.** Divulga e valoriza, através das suas ferramentas de divulgação, interna e externa, (ODEBRECHT INFORMA, ODEBRECHT NOTÍCIAS, RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, etc.) as boas práticas e exemplos das demais obras em termos de prevenção e manutenção das condições de segurança nos estaleiros;
- 6.2.** É disponibilizado apoio clínico de medicina 24 horas por dia, além de apoio específico para casos de acidentes graves;
- 6.3.** É divulgada informação na Intranet, com o objectivo de promover e desenvolver a Ergonomia;
- 6.4.** É assegurada formação em SHST, para além do legalmente definido, aos seus Integrantes garantindo a completa interiorização dos seus conteúdos, através dos Programas "Salva Vidas" e "O Certo em Segurança";
- 6.5.** Assegura que sempre que ocorre um incidente ou acidente de trabalho, este é discutido internamente pelos Integrantes envolvidos no processo produtivo onde aqueles ocorreram e respectivas chefias, por forma a perceber quais as suas causas e como se poderão evitar incidentes e acidentes semelhantes no futuro;
- 6.6.** A Empresa tem uma preocupação com a alimentação dos seus Integrantes, através de apoios específicos de nutricionistas, e acções de consciencialização dos médicos da empresa ;
- 6.7.** A Empresa mantém um contrato com entidade externa de Medicina do Trabalho para apoio às obras e um médico do trabalho específico de apoio à sede;
- 6.8.** Check-Up anual aos Integrantes.

## 7. A EMPRESA E OS TIPOS DE CONTRATAÇÃO

☒ *Face aos diversos tipos de contratação laboral existentes na empresa esta:*

Assegura o respeito pelas normas legais e convencionais em matéria de contrato de trabalho sem termo, contrato de trabalho a termo certo e termo incerto, contrato de trabalho temporário, contrato a tempo parcial e teletrabalho, nomeadamente, no tocante a admissibilidade, justificação, formalidades, contratos sucessivos, informações, obrigações sociais, igualdade de tratamento.

NIVEL 1

Promove a informação e a discussão com os seus Integrantes e estruturas de representação colectiva sobre as necessidades da empresa e respectivas políticas de contratação, com vista a definir critérios objectivos a adoptar pela empresa nestas matérias.

Define políticas e implementa medidas, além das legalmente exigíveis, de investimento na qualificação e formação dos seus colaboradores com vista à sua empregabilidade dando, nas mesmas, particular destaque à prevenção dos novos riscos, decorrentes ou não, da constante mutação do processo produtivo.

NIVEL 3

X

Promove processos de participação das organizações representativas de trabalhadores na definição e implementação da sua política de contratação, ao mesmo tempo que, nesse âmbito de preocupações, desenvolve parcerias com organizações da comunidade e/ou representativas da administração pública central e local, de centros tecnológicos, centros de formação e escolas.

NIVEL 4

### PRÁTICAS:

- 7.1. A Empresa limita a contratação de trabalho temporário através de empresas de cedência de mão-de-obra, dando prioridade à contratação a termo certo ou incerto, para as suas actividades de construção;
- 7.2. A Empresa acompanha os subempreiteiros no sentido de garantir a existência de contratos de trabalho e o seu integral cumprimento, entre estes e seus colaboradores;

## 8. A EMPRESA E AS ALTERAÇÕES NA RELAÇÃO LABORAL

 **Face a eventuais alterações na relação laboral, a empresa:**

Respeita as normas legais e convencionais, nomeadamente, em matéria de mobilidade, transmissão da empresa ou do estabelecimento, cedência ocasional de Integrantes, redução da actividade ou suspensão do contrato.

NIVEL 1

Antecipa, ao nível da gestão interna, as necessidades da empresa, informa os seus Integrantes e promove atempadamente a discussão entre os seus órgãos de gestão e os Integrantes sobre as referidas necessidades e as respectivas implicações na vida pessoal e profissional destes, valorizando os seus contributos individuais.

NIVEL 2

Em caso de impossibilidade de harmonização de posições, nos termos estabelecidos no nível anterior, atribui benefícios que compensem o Integrante pelas consequências da sobreposição do interesse daquela na esfera deste.

NIVEL 3

Além do disposto nos níveis anteriores, procura alternativas, no âmbito de uma gestão permanentemente integrada com os seus Integrantes, às necessidades da empresa de alterar a relação laboral, encontrando soluções de alteração que eliminem ou reduzam os inconvenientes para os Integrantes.

NIVEL 4

### PRÁTICAS:

- 8.1. A Empresa tem em consideração, sempre que possível, as necessidades pessoais dos seus Integrantes aquando da mobilidade funcional;
- 8.2. É efectuado um acompanhamento pelos diversos líderes, das condições de trabalho dos seus Integrantes, quando cedidos ocasionalmente;
- 8.3. São concedidas licenças sem retribuição quando solicitadas pelos Integrantes;
- 8.4. Perante uma alteração da relação laboral, concede aos seus Integrantes benefícios ou compensações além dos estabelecidos nas normas legais e convencionais;
- 8.5. A Empresa nunca teve situações de salários em atraso ou mora no seu pagamento;
- 8.6. A Empresa nunca teve situações de lay off;
- 8.7. Em caso de necessidade de tomada de decisão estratégica por parte da empresa (p. ex. ao nível da produção, logística, ou outras) e considerando que tal posição pode causar algum prejuízo aos Integrantes, a empresa sempre procura uma solução com o menor impacto possível para as partes interessadas.

## 9. A EMPRESA E A CESSAÇÃO DO CONTRATO

☒ *Face a uma necessidade objectiva de redução dos seus trabalhadores, a empresa:*

Respeita as normas legais e convencionais nomeadamente, em matéria de cessação do contrato por caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao Integrante, despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução por iniciativa do Integrante e denúncia.

NIVEL 1

Procura com os seus Integrantes, por meio da discussão, análise, informação e consulta, formas de redução de despesa que não passem pela cessação de contratos de trabalho.

NIVEL 2

Caso resulte da aplicação dos critérios definidos nas normas legais e convencionais uma situação em que os contratos de dois ou mais Integrantes estejam em igualdade de circunstâncias para efeitos de cessação, estabelece critérios sociais (idade, número de dependentes, número de activos do agregado familiar) e/ou outros, para além dos definidos naquelas normas, de modo a hierarquizar os contratos a cessar.

NIVEL 3

Perante a irreversibilidade da cessação contratual e esgotadas outras formas de redução de despesa, encontra alternativas, nomeadamente em empresas do mesmo grupo ou outras com as quais mantenha relações contratuais de cooperação, visando a integração dos Integrantes abrangidos pelas medidas de cessação.

NIVEL 4

### PRÁTICAS:

9.1. A Empresa estabelece contactos com outros organismos, privados ou públicos, no sentido de encontrar soluções de integração no mercado de trabalho, através de relações de subordinação ou não, para os Integrantes cujos contratos cessaram.