

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 36/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Aldeia Velha e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 37/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Torres Vedras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro ..... 20
- Acordo coletivo de trabalho n.º 38/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Benavila e Valongo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 29

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 45
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 72
- Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global ..... 122
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração ..... 159
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras ..... 163
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária ..... 166
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária ..... 168

- Acordo de adesão entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro ..... 170

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### II – DIREÇÃO:

- Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP - Eleição ..... 172

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II – DIREÇÃO:

- NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição ..... 173
- Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas - Eleição ..... 174

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

- Linde Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 175

### REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

#### I – CONVOCATÓRIAS:

- BA Glass Portugal, SA - Convocatória ..... 176
- FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA - Convocatória ..... 177

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 36/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Aldeia Velha e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Aldeia Velha presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Aldeia Velha, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 3 (três) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

3- É revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 54/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 213, de 6 de novembro de 2017.

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.



3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições Gerais**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Princípios gerais e conceitos**

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

## SECÇÃO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

*a)* Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

*b)* Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

*i)* Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

*ii)* Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

*iii)* Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

*iv)* Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

*v)* Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

*vi)* Dar prioridade à proteção coletiva, e não descuidando as medidas de proteção individual;

*vii)* Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

*viii)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

*ix)* Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

*x)* Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

*xi)* Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
  - a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
  - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
  - c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
  - d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
  - e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
  - f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
  - g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Direito de informação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Direito de formação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Direito de representação**

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1 (um), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

### SECÇÃO III

#### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 32<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-



síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

*e)* No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Encargos**

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

### **SECÇÃO IV**

#### **Disposições comuns**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Equipamentos de proteção individual**

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

*a)* Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

*b)* Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

*c)* Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

*d)* Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Avis, 18 de março de 2024.

Pela Freguesia de Aldeia Velha:

Sr. *António José Lopes Carreiras*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Aldeia Velha.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Paulo Jorge Couteiro Canau*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr.ª *Helena Isabel Duarte Neves*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 3 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 36/2024, a fl. 67 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 37/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Torres Vedras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito de aplicação e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, doravante designado por ACEP ou Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores, com vínculo de emprego público, que desempenham funções no Município de Torres Vedras, adiante designado por Empregador Público (EP), filiados no sindicato subscritor.

2- O ACEP aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores não filiados, sem prejuízo do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 73 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.<sup>a</sup> série do *Diário da República*, e vigora pelo prazo de dois anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o ACEP renova-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3- A denúncia e sobrevivência do ACEP seguem os trâmites legais previstos nos artigos 374.º a 376.º da LTFP.

### CAPÍTULO II

#### Períodos de funcionamento e atendimento

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de Torres Vedras inicia-se às 8h e termina às 20h.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho, previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

### CAPÍTULO III

#### Duração e organização do tempo de trabalho

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3- A aferição do cumprimento do período normal de trabalho é, em regra, diária, sem prejuízo da modalidade de horário de trabalho flexível.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Intervalo de descanso e descanso semanal

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

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos dos números 3, 4 e 5 do artigo 124.º da LTFP.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Modalidades de horário de trabalho

1- No Município de Torres Vedras, são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 11.<sup>a</sup>.

3- O EP não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

4- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao(s) sindicato(s) outorgante(s) do Acordo, salvo em caso de força maior, em que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o EP.

5- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à respetiva estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As alterações previstas no número 4 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

8- Os mapas dos horários de trabalho são afixados, em local visível, em todos os serviços.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Horário rígido

O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã: das 9h às 13h;
- b) Período da tarde: das 14h às 17h; ou
- c) Período da manhã: das 8h30 às 12h30;
- d) Período da tarde: das 13h30 às 16h30.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo dos períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção da modalidade de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h e as 20h, com dois períodos de presença obrigatória, das 10h às 12h e das 14h30 às 16h30, sem prejuízo do estabelecimento de outras plataformas fixas;

b) A interrupção obrigatória do trabalho diário é de uma hora, entre as 12h e as 14h30;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível, e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, estão obrigados a:

a) Cumprir tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

6- No final de período mensal de aferição, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita;

b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de 7 horas, que é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas, apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transporto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas por mês.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um § único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- O tempo máximo de trabalho seguido, em tal regime, não poderá ter uma duração superior a cinco horas.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.

4- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou oncológica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado;

h) Trabalhador em situação de monoparentalidade;

i) Trabalhador cuidador.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Horários específicos

- 1- Podem ser fixados horários específicos, em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:
- Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme o preceituado na alínea d) do artigo 4.º da LTFP;
  - Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do Código do Trabalho, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 4.º da LTFP;
  - No interesse do trabalhador, sempre que circunstâncias relevantes o justifiquem;
  - No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.
- 2- A fixação de horário nos termos das alíneas a) a c) do número anterior depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.
- 3- No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve ser observado o procedimento previsto no n.º 5 da cláusula 7.<sup>a</sup> do presente Acordo.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

- 1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP, podem gozar de isenção de horário, mediante a celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e, ainda, os trabalhadores integrados na categoria de coordenador técnico, da carreira de assistente técnico.
- 2- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, para os técnicos superiores, e a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados, para os coordenadores técnicos, previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, respetivamente.
- 3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivo.
- 4- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.
- 5- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.
- 6- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação das regras específicas de aferição do seu cumprimento, quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde está afeto.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza, durante o período noturno, uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.
- 3- O EP deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Interrupções na prestação do trabalho

São consideradas tempos de trabalho as interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória, autorizadas pelo EP, em casos excecionais e devidamente fundamentados.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitó-

rios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o EP.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Limites da duração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Na admissão em regime de tempo parcial, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- No caso do acordo de teletrabalho ser celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

5- Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

6- Cabe ao EP disponibilizar os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação



trabalhador-empregador, salvo acordo que estipule em contrário.

7- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreiras de assistente operacional ou em carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico ou em carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior ou em carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Pausa digital**

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte, não exista troca de e-mails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo de avaliação anterior.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao EP, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Férias fora da época normal**

1- O trabalhador que, na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril, e ou de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido no próprio ano, ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de cinco dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no número 1 só é aplicável nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de cinco dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- Nos casos de acumulação de férias o período complementar de férias só pode ser concedido verificada a condição imposta pelo n.º 1 da presente cláusula.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Dispensa e faltas justificadas**

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
  - a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, a dispensa deverá ser concedida em dia alternativo;
  - b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.
- 2- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.
- 3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Feriado municipal e tolerâncias de ponto**

Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, a terça-feira de Carnaval e, ainda, outras tolerâncias de ponto que vierem a ser definidas pelo EP.

## CAPÍTULO IV

**Suplementos remuneratórios**Cláusula 25.<sup>a</sup>**Suplemento por isenção de horário de trabalho**

- 1- Nos termos números 1 e 2 da cláusula 12.<sup>a</sup> do presente Acordo, e do artigo 164.º da LTFP, aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, integrados na carreira de técnico superior e designados como responsáveis de área, nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Torres Vedras, pode ser atribuído um suplemento remuneratório.
- 2- O valor do suplemento remuneratório por isenção de horário de trabalho é fixado em 250€ (duzentos e cinquenta euros).
- 3- Os critérios de atribuição do suplemento remuneratório por isenção de horário de trabalho são determinados por despacho do dirigente máximo do serviço ou do vereador com competência delegada.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Suplemento de penosidade e insalubridade**

- 1- Os trabalhadores que exerçam funções penosas ou insalubres, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, cujo valor é determinado em função da avaliação do risco que for efetuada por posto de trabalho.
- 2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou outras que venham a ser abrangidas por lei, as funções em causa integram, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, trasladações, cremações, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres de animais, bem como de asfaltamento de rodovias.
- 3- Para efeitos de atribuição do suplemento de penosidade e insalubridade, o EP obriga-se, anualmente, à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas dos sindicatos subscritores, representativas dos trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Constitui dever do EP instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O EP obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O EP obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

O EP promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º e nos artigos e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, o EP compromete-se a colocar à disposição da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e de comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo, que será composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra e à DGAEP, com a antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das partes.

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

7- As reuniões, que se realizarão nas instalações do EP, em local designado para o efeito, podem ser convocadas por qualquer uma das partes, com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local, e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

8- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte, pelos presentes.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito a afixar nas instalações do EP, em local e área apropriada, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos têm o direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do EP, nomeadamente, o direito de informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiem do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Divulgação**

1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.

2- O EP deve disponibilizar um exemplar do presente Acordo na Divisão de Recursos Humanos.

Torres Vedras, 15 de março de 2024.

Pelo empregador público:

Pela Câmara Municipal de Torres Vedras:

*Laura Maria Jesus Rodrigues*, na qualidade de presidente da câmara municipal.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*João Ramos Gonçalves Roque dos Santos*, na qualidade de mandatário, com poderes para o ato.

*Vasco Hélder Bernardes Martinho*, na qualidade de mandatário, com poderes para o ato.

Pelo STAAE Sul e Regiões Autónomas:

*Cristina Maria Dias Ferreira*, na qualidade de presidente da direção.

Depositado em 3 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 37/2024, a fl. 67 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 38/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Benavila e Valongo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a União de Freguesias de Benavila e Valongo presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União de Freguesias de Benavila e Valongo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 3 (três) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

3- É revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 005/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 1, de 2 de janeiro de 2019.

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.ª

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

- a) Domingo e Segunda-feira; ou
- b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

#### Cláusula 4.ª

##### Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Horário rígido**

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que

envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição,



pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano ci-

vil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições Gerais**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Princípios gerais e conceitos**

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

## SECÇÃO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

*a)* Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

*b)* Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

*i)* Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

*ii)* Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

*iii)* Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

*iv)* Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

*v)* Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

*vi)* Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

*vii)* Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

*viii)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

*ix)* Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

*x)* Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

*xi)* Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
  - a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
  - b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
  - c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
  - d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
  - e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
  - f)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
  - g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Direito de informação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Direito de formação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Direito de representação**

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1 (um), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

### SECÇÃO III

#### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.



### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 32<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Encargos**

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

### **SECÇÃO IV**

#### **Disposições comuns**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Equipamentos de proteção individual**

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Avis, 18 de março de 2024.

Pelo empregador público:

Pela União de Freguesias de Benavila e Valongo:

*João Miguel Martins*, na qualidade de presidente da União de Freguesias de Benavila e Valongo.

Pela associação sindical:

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

*Paulo Jorge Couteiro Canau*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

*Helena Isabel Duarte Neves*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 4 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 40/2024, a fl. 67 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Revisão salarial e outras do contrato coletivo de trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2021 (texto consolidado) e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2023 - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

**Alteração salarial e outras**

## CAPÍTULO I

**Área e âmbito**

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

## Cláusula 2.ª

**Vigência e produção de efeitos**

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

## CAPÍTULO II

### Direito ao trabalho

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

- 1- No ato de admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.
  - 2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por 90 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.
  - 3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisório.
  - 4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.
- § único. O não cumprimento do número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho.
  - 2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.
  - 3- Nenhum trabalhador/a poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar no máximo cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário por ano.
  - 4- A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:
    - a) 50 %, se o trabalho for diurno, e nas primeiras 100 horas; a partir da 100.<sup>a</sup> hora a primeira hora será paga a 50 % e as subsequentes serão pagas a 75 %, se o trabalho for diurno;
    - b) 125 %, se o trabalho for noturno, mas prestado entre as 20h00 e as 24h00;
    - c) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados;
    - d) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0h00 e as 8h00 ou em dias feriados ou aos domingos.
  - 5- *(Mantém-se.)*
- § único. *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei geral.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

- 1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:
  - a) Diária - 71,49 €;Alojamento e pequeno-almoço - 36,88 €;

Refeições - 34,61 €.

2- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,40 vezes o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

§ único. (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei e que não resulte de atividade dolosa do trabalhador ou para prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar;

b) Por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até 20 dias consecutivos; aplica-se ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

c) Por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior, até 5 dias consecutivos;

d) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau na linha colateral, até 2 dias consecutivos;

e) Por altura do casamento 15 dias seguidos;

f) Pelos dias necessários para prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respetivo estabelecimento de ensino;

g) Por exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes em caso de sinistro ou situação de emergência;

h) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

i) Por outro motivo de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2- Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, na parte em que excedem a lei, as faltas dadas nos casos previstos na alínea h), salvo tratando-se de membros das comissões de trabalhadores, e ainda todas as faltas previstas na alínea i).

3- As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4- Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infração disciplinar.

5- Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando não o possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

##### Licenças de parentalidade

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto;

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

c) Em caso de internamento hospitalar do progenitor que estiver a gozar a licença ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquele, pelo tempo de duração do internamento;

d) Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias;  
 e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, 42 dias consecutivos de licença por maternidade a seguir ao parto;  
 f) No caso de nascimento de múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais 30 dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com duração referida no número 1, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

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

B) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

## CAPÍTULO VIII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 7,72 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 72 009,00 €.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais (m/f)	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	1 167,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	1 060,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático/a Técnico/a de garantia de qualidade	1 007,00 €



IV	<p>Assessor/a de contabilidade          Caixeiro/a-encarregado/a ou chefe de secção          Correspondente em línguas estrangeiras          Demonstrador/a (sem comissões)          Encarregado/a          Encarregado/a de armazém          Promotor/a de vendas (sem comissões)          Prospetor/a de vendas (sem comissões)          Secretário/a          Técnico/a de controlo de qualidade (mais de 4 anos)          Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos)          Vendedor/a (sem comissões)          Vendedor/a especializado/a (sem comissões)</p>	986,00 €
V	<p>Caixa          Cobrador/a          Dactilógrafo/a de 1.<sup>a</sup>          Fiel de armazém          Motorista de pesados          Operador/a de computadores de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de máquinas - Técnico/a II          Operário/a de laboração fabril de 1.<sup>a</sup>          Primeiro/a-caixeiro/a          Primeiro/a-escriturário/a          Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos)          Técnico/a de controlo de qualidade (até 4 anos)</p>	910,00 €
VI	<p>Ajudante de fiel ou conferente          Dactilógrafo/a de 2.<sup>a</sup>          Motorista de ligeiros          Operador/a de computadores de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de máquinas - Técnico/a I          Operário/a de laboração fabril de 2.<sup>a</sup>          Segundo/a-caixeiro/a          Segundo/a escriturário/a          Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos)          Técnico/a de manutenção e serviços gerais I</p>	867,00 €
VII	<p>Ajudante de motorista          Dactilógrafo/a de 3.<sup>a</sup>          Demonstrador/a (com comissões)          Embalador/a especializado/a          Empregado/a de armazém e manutenção          Empregado/a de expedição          Operador/a de computador estagiário/a          Operário/a de laboração fabril de 3.<sup>a</sup>          Promotor/a de vendas (com comissões)          Prospetor/a de vendas (com comissões)          Técnico/a de manutenção e serviços gerais II          Telefonista de 1.<sup>a</sup>          Terceiro/a-caixeiro/a          Terceiro/a-escriturário/a          Vendedor/a (com comissões)          Vendedor/a especializado/a (com comissões)</p>	854,00 €

VIII	Caixeiro/a-viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/básculo Servente Servente de manutenção Telefonista de 2.ª	832,00 €
IX	Auxiliar de serviços Caixeiro/a-viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	830,00 €
X	Caixeiro/a-ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	827,00 €
XI	Paquete (*)	822,00 € (a)

(a) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

\* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do código do trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Texto consolidado

#### Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2017, n.º 24, de 29 junho de 2018 e n.º 21, de 8 de junho de 2019, n.º 13, de 8 de abril de 2021 (texto consolidado) e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2023.

### CAPÍTULO I

#### Área e âmbito

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

## CAPÍTULO II

### Direito ao trabalho

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

- Serviços auxiliares de escritório - Idade e habilitações mínimas legais;
- Trabalhadores de escritório - Após ter concluído o 9.º ano de escolaridade;
- Contínuos, porteiros e guardas - 18 anos e habilitações mínimas legais;
- Cobradores - 18 anos e habilitações mínimas legais;
- Trabalhadores do comércio - Idade e habilitações mínimas legais;
- Técnicos de vendas - 18 anos e habilitações correspondentes ao curso geral de comércio administração ou equivalente;
- Técnicos de laboratório - 18 anos e habilitações mínimas legais; para além de, relativamente a todas aquelas profissões:

- a) Serem respeitadas as exigências da lei de higiene, segurança e saúde;
- b) Carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar os serviços do sindicato respetivo, o serviço nacional de emprego e as associações de deficientes.

3- As habilitações mínimas de trabalho referidas no número 1 não são exigíveis aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias ou profissões nele previstas.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Período experimental

1- No ato de admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por 90 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisório.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores. § único. O não cumprimento do número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido, nos termos e para os efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Categorias profissionais**

1- As categorias profissionais abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Os trabalhadores a classificar como técnico de laboratório e técnico de controlo de qualidade com mais de quatro anos, técnico de controlo de qualidade até quatro anos, técnico auxiliar de laboratório de dois a quatro anos e técnico auxiliar de laboratório até dois anos serão integrados nos grupos conforme a sua antiguidade na empresa.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Quadro de pessoal - Dotações mínimas**

1- Na elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

Profissionais de armazém:

- a) Nos armazéns que tenham até 7 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;
- b) Nos armazéns com mais de 8 e até 12 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;
- c) Nos armazéns com mais de 13 e até 21 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;
- d) Nos armazéns com 21 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregado de armazém e fiéis de armazém.

Profissionais de escritório:

1- Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente:

- a) É obrigatória existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 profissionais.
- 2- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito profissionais. Nas empresas com um número de seis profissionais será obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, bem como, sempre que tratando-se de escritórios anexos a fábricas, filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja no mínimo de cinco, aquele número de profissionais.

a) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

Trabalhadores de comércio:

1- É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

§ único. Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os profissionais do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Acesso**

1- Para efeitos de promoção dos trabalhadores, para além das promoções automaticamente previstas nos números seguintes, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições, devidamente comprovadas:

- a) Bom e efetivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado na entidade patronal;
- e) Anos de idade.

2- Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

3- Os praticantes de armazém, logo que completem dois anos de prática ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de servente, ou empilhador, ou embalador.

4- Os estagiários, logo que completem três anos de categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de escriturário ou operador de computador.

5- Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários, nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo

de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

6- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, bem como os operadores de computador, telefonistas, contínuos, guardas e porteiros, após três anos de permanência na categoria respetiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata, de 2.<sup>a</sup> ou de 1.<sup>a</sup>

7- Os terceiros-escriturários e os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria respetiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata.

8- Os operários de laboração fabril de terceira e os operários de laboração fabril de segunda, após três anos de permanência na categoria respetiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata, de 2.<sup>a</sup> ou de 1.<sup>a</sup>.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula, será considerada a antiguidade na categoria ou escalão à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Relação nominal

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter aos sindicatos respetivos o quadro de pessoal ao seu serviço.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1- São, especialmente, deveres da entidade patronal:

*a)* Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

*b)* Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

*c)* Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de Segurança Social, comissões de trabalhadores ou qualquer cargo oficial para o qual possa vir a ser designado, nos termos da lei vigente;

*d)* Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

*e)* Observar as deliberações dos sindicatos em matéria da sua competência, no que se refere ao contrato coletivo de trabalho;

*f)* Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando os legítimos interesses da empresa o exijam e desde que tal mudança não implique prejuízos na remuneração nem modificação substancial da posição do trabalhador;

*g)* Enviar aos sindicatos o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

*h)* Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da presente convenção coletiva de trabalho e da lei.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- São, especialmente, deveres do trabalhador:

*a)* Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do sindicato, etc.;

*b)* Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

*c)* Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

*d)* Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

*e)* Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

*f)* Defender os legítimos interesses da empresa;

*g)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus superiores hierárquicos.

rárquicos como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa.

§ único. 1- O dever de obediência a que se refere a alínea *c*) respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ único. 2- A proibição a que se refere a alínea *d*) é extensiva aos casos de atividade não concorrente com a da entidade patronal, quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É vedado à entidade patronal:

*a*) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

*b*) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;

*c*) Diminuir a retribuição na medida das ausências impostas pelo exercício dos cargos referidos na alínea *c*) da cláusula 10.<sup>a</sup>, desde que essas ausências não excedam trinta e duas horas úteis mensais, sempre que justificadas;

*d*) Baixar a categoria ao trabalhador, salvo nos casos previstos por lei, ou que resultem de decisões da comissão de reclassificação;

*e*) Transferir o trabalhador, sem acordo deste, para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos morais ou materiais relevantes;

*f*) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

*g*) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na presente convenção coletiva de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.

3- Nenhum trabalhador/a poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar no máximo cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário por ano.

4- A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

*a*) 50 % ,se o trabalho for diurno, e nas primeiras 100 horas; a partir da 100.<sup>a</sup> hora a primeira hora será paga a 50 % e as subsequentes serão pagas a 75 %, se o trabalho for diurno;

*b*) 125 %, se o trabalho for noturno, mas prestado entre as 20h00 e as 24h00;

*c*) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados;

*d*) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0h00 e as 8h00 ou em dias feriados ou aos domingos.

5- O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Sendo:

*RH* - Retribuição horária;

*RM* - Retribuição mensal;

*HS* - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Isenção do horário de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei geral.

### **CAPÍTULO V**

#### **Retribuição do trabalho**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atendendo, no entanto, o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Retribuições certas mínimas**

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela.

2- As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3- As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram faturadas, depois de deduzidas as notas de crédito.

§ único. A entidade patronal será credora das comissões pagas aos vendedores nos seguintes casos:

a) Devoluções das mercadorias;

b) Vendas a empresas que sejam objeto de processos de falência ou especiais de recuperação de empresas.

Neste caso, serão, no entanto, entregues posteriormente aos vendedores as respetivas percentagens dos valores eventualmente recuperados naqueles processos.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferam comissões nota discriminativa das vendas faturadas.

5- No ato de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e inscrição na Segurança Social, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Regime de comissões

Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades:

a) Por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades, o valor de 23,50 € para os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2017;

b) A contagem do tempo de permanência em categoria sem acesso obrigatório para trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2018, será de quatro anos e terá o valor de 23,50 € até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

3- As diuturnidades são revistas anualmente nos termos da contratação coletiva.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### 13.º mês - Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No ano de admissão ou da cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador/a terá direito a um subsídio de Natal no montante proporcional ao número de meses de serviço que complete nesse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador/a, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

4- Para efeitos desta cláusula entende-se por mês completo de serviço qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) Diária - 71,49 €;

Alojamento e pequeno-almoço - 36,88 €;

Refeições - 34,61 €.

2- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,40 vezes o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

§ único. Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil, nos termos da lei vigente sobre a matéria.

3- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias.

4- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promo-



vido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado por escrito prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respetivo.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes do grau mais elevado não dá origem a subida de categoria.

§ único. Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a quarenta e cinco horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas e vinte e cinco horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 90 dias por ano, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal com direito a remuneração por inteiro, para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Férias - Princípios gerais e duração

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de acordo com o Código de Trabalho.

A saber: os trabalhadores sem faltas injustificadas têm a seguinte majoração:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

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

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

4- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

5- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

6- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será indicado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de maio e 30 de outubro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

8- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o empregado dê o seu consentimento.

9- Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

§ único. Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar que trabalhem em empresas diferentes a escolha do período de férias competirá alternadamente a cada um dos trabalhadores e ou empresas, salvo os casos das que encerrem completamente para período de férias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal, acrescido da média mensal das comissões, nos casos em que estas sejam devidas aos trabalhadores.

2- O subsídio devido será o equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente às férias não gozadas.

2- Se houver alteração nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultarem serão da responsabilidade da entidade patronal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

*a)* Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei e que não resulte de atividade dolosa do trabalhador ou para prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar;

*b)* Por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até 20 dias consecutivos; aplica-se ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

*c)* Por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior, até 5 dias consecutivos;

*d)* Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau na linha colateral, até 2 dias consecutivos;

*e)* Por altura do casamento 15 dias seguidos;

*f)* Pelos dias necessários para prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respetivo estabelecimento de ensino;

*g)* Por exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes em caso de sinistro ou situação de emergência;

*h)* As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

*i)* Por outro motivo de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2- Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, na parte em que excedem a lei, as faltas dadas nos casos previstos na alínea *h)*, salvo tratando-se de membros das comissões de trabalhadores, e ainda todas as faltas previstas na alínea *i)*.

3- As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição

nem podem ser descontadas nas férias.

4- Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infração disciplinar.

5- Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando não o possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-A

##### **Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes:

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactente tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactente de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde, ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 4.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que pressuponham a prestação efetiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

## CAPÍTULO VII

### **Direitos especiais**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Direitos de menores**

1- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2- Serão cumpridos os requisitos da lei geral relativos à admissão de menores, nomeadamente no domínio de higiene, segurança e saúde.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1- As entidades patronais dispensarão, até uma hora e meia por dia, os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2- As entidades patronais poderão, sempre que acharem conveniente, exigir documento comprovativo da frequência e ou aproveitamento escolar do trabalhador-estudante passado pelo estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores

1- Além do estipulado no presente contrato coletivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) A trabalhadora grávida pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;
- b) O emprego a meio tempo, para a mãe trabalhadora ou pai trabalhador, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exigem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

##### Licenças de parentalidade

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto;

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

c) Em caso de internamento hospitalar do progenitor que estiver a gozar a licença ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquele, pelo tempo de duração do internamento;

d) Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias;

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, 42 dias consecutivos de licença por maternidade a seguir ao parto;

f) No caso de nascimento de múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais 30 dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com duração referida no número 1, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

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

B) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-B

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

3- A mãe que, comprovadamente amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-C

##### Adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.

2- Sendo dois os candidatos a adotantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

### CAPÍTULO VIII

#### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

1- Da aplicação do presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Os outorgantes, em conjunto, comprometem-se, aquando da entrada deste contrato para publicação, a requererem ao ministério com competência na matéria a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam os requisitos para essa filiação.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Consideram-se expressamente aplicáveis, todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa quer por via convencional anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas

A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato são resolvidas pelo recurso às atas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3- Não é permitido salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no ministério, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato coletivo de trabalho.

6- Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à parte contrária.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- A proposta de revisão não pode ser apresentada à outra parte antes de decorridos 10 meses após a data da entrega para depósito.

2- A resposta será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respetivo processo de negociação.

3- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Em caso de acidente ou roubo

Em caso de acidente ou roubo, devidamente comprovado, do cobrador ou caixa, ou de quem eventualmente o substitua, a entidade patronal responsabiliza-se pelas consequentes faltas ou destruição de valores que possam ocorrer.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Ajudante de motorista

Os veículos pesados com capacidade igual ou superior a 8500 kg líquidos ou a 13 000 kg de peso bruto terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 7,72 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 72 009,00 €.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Efeitos desta convenção

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, que pretendam a aplicação da presente convenção coletiva, deverão comunicá-la por escrito ao empregador no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

2- Ao aderir a esta convenção os trabalhadores concordam em contribuir com 0,5 % da sua retribuição mensal, durante a vigência desta, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3- As empresas enviarão as contribuições nos mesmos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

#### ANEXO I

##### Enumeração e definição de categorias

*Ajudante de fiel ou conferente* - É o trabalhador/a que coadjuva o fiel de armazém, podendo assumir as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador/a que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a sua distribuição.

*Analista de informática* - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração dos esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

- Analista orgânico;
- Analista de sistemas.

*Assessor/a de contabilidade* - É o/a trabalhador/a que organiza, arquiva e classifica documentos contabilísticos com base no SNC, mas que está sobre as ordens e vigilância de um contabilista. Não é contabilista certificado e não pode assinar escritas.

*Auxiliar de serviços* - É o trabalhador/a que executa todos os serviços necessários no interior ou exterior da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro/a* - É o trabalhador/a que vende mercadorias no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha de produto; anuncia o preço e condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como:

- Primeiro/a-caixeiro/a;
- Segundo/a-caixeiro/a;
- Terceiro/a-caixeiro/a.

*Caixeiro/a-ajudante* - É o trabalhador/a que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

*Caixeiro/a-encarregado/a ou chefe de secção* - É o trabalhador/a que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de compras* - É o trabalhador/a que tem a seu cargo procurar novos fornecedores, avaliá-los, compilar os seus dados e coordenar a informação de stocks com as compras a efetuar, de forma a garantir os stocks mínimos da produção de forma a satisfazer todas as encomendas. Proceda à formalização das compras, faz o seguimento da execução dos contratos referentes às compras.

*Chefe de departamento:*

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido. Categorias profissionais ou escalões:

- Chefe de escritório;
- Chefe de serviços;
- Chefe de divisão.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, coordenação e controlo do sistema de promoção de vendas e propaganda dos produtos da empresa a quem presta serviço.

*Cobrador/a* - Procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e noutros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço prestado.

*Contabilista* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral dos Impostos.

*Contínuo/a* - Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar ou entregar a correspondência executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote, quando menor de 18 anos. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>a</sup>;
- 2.<sup>a</sup>;
- Pacote.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informação sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

*Dactilógrafo/a* - É o trabalhador/a que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>a</sup>;
- 2.<sup>a</sup>;
- 3.<sup>a</sup>.

*Demonstrador/a* - É o trabalhador/a que, possuindo conhecimentos precisos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efetuando demonstrações; enaltece as qualidades dos produtos e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição. Elaborar e envia relatórios sobre as vistas efetuadas na sua atividade.

*Diretor/a de serviços* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Distribuidor/a* - É o trabalhador/a que predominantemente distribui mercadorias e ou materiais pelos clientes ou sectores de venda.

*Embalador/a* - É o trabalhador/a que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais.

*Embalador/a especializado/a* - É o trabalhador/a que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais, desenvolvendo atividades técnicas de ajustes nas máquinas de forma praticamente autónoma, assegura a execução e controlo do embalamento de acordo com as orientações previamente estabelecidas pelo seu superior hierárquico.



*Empregado/a de armazém e manutenção* - É o trabalhador/a que colabora no manuseamento das mercadorias e materiais em armazém, nomeadamente, na receção, expedição e na arrumação dos mesmos. Pode elaborar documentos que acompanham as mercadorias na sua expedição e materiais na sua saída e ou registos de entrada em armazém, provenientes da produção ou externos à empresa, mencionando quantidades e valores. Se necessário pode ainda desempenhar tarefas na manutenção, sob a orientação do supervisor hierárquico.

*Empregado/a de expedição* - É o trabalhador/a que exclusivamente elabora os documentos que acompanham a mercadoria saída do armazém, indicando quantidades e valores.

*Encarregado/a* - é o/a trabalhador/a que predominantemente coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na ausência ou por delegação de tarefas do chefe de secção, organiza as tarefas de acordo com as boas práticas de fabrico, desenvolve trabalhos de preparação de produtos em conformidade com formulações aprovadas previamente, procede a registos, efetua atividades técnicas de ajustes nas máquinas de forma autónoma, assegurando a execução e controlo do embalamento de acordo com as orientações previamente estabelecidas pelo seu superior hierárquico.

*Encarregado/a de armazém* - É o trabalhador/a que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém sob a orientação do encarregado geral. Nos casos em que não haja encarregado geral, desempenhará as funções cometidas a este.

*Encarregado/a geral* - É o trabalhador/a que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiro/as - encarregado/as.

*Escriturário/a* - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade, as respetivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação de entrega de documentos e de pagamento necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>a</sup>;
- 2.<sup>a</sup>;
- 3.<sup>a</sup>;
- Estagiário.

*Estagiário/a* - É o trabalhador/a que coadjuva e se prepara para ingressar nas categorias de escriturário ou operador de computador. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>a</sup>;
- 2.<sup>a</sup>;
- 3.<sup>a</sup>

*Fiel de armazém* - É o trabalhador/a que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou materiais e executa os respetivos documentos; dirige a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica a concordância entre as mercadorias e ou materiais recebidos, notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e colabora na manipulação e distribuição das mercadorias e outros materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários; colabora com os seus superiores hierárquicos na organização material do armazém.

*Gestor/a de produto* - É o trabalhador/a responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto de mercado e por todas as ações necessárias a esse fim. Efetua estudos de mercado para a deteção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a atualização de catálogos e mostruários.

*Guarda* - É o trabalhador/a que assegura a defesa e conservação das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>a</sup>;
- 2.<sup>a</sup>;
- Pacote.

*Guarda-livros* - É o trabalhador/a que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspetor/a de vendas* - É o trabalhador/a que inspeciona o serviço dos profissionais de vendas, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode ainda desempenhar as funções de vendedor. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga; verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

*Operador/a de computador* - Aciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante o trabalho a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>a</sup>;
- 2.<sup>a</sup>;
- Estagiário/a.

*Operador/a de empilhador/báscula* - É o trabalhador/a cuja atividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais, por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas. Pode também ser classificado, de acordo com as funções que exerce, como operador de báscula.

*Operador/a de máquinas - Técnico/a II* - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove a execução de diretrizes do seu superior hierárquico, propõe metodologias de intervenção e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade.

*Operador/a de máquinas - Técnico/a I* - É o trabalhador/a que desenvolve as atividades técnicas necessárias, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas pelo seu superior hierárquico.

*Operário/a de laboração fabril de 1.<sup>a</sup>* - Acompanha e é responsável por todo o processo produtivo, desde: seleção de matérias-primas, utilização das mais diversas máquinas que contribuem para a fabricação do produto final. Responde pela obtenção do produto final.

*Operário/a de laboração fabril de 2.<sup>a</sup>* - Está sob visionamento do operário de laboração fabril de 1.<sup>a</sup> ou encarregado. Tem o dever de executar as tarefas inerentes ao processo produtivo, mas não é responsável pela qualidade e obtenção do produto final.

*Operário/a de laboração fabril de 3.<sup>a</sup>* - Está na base do processo, apenas executa as tarefas de cargas de matérias-primas em máquinas (tipo reatores químicos) e de descargas de produtos finais e seu acondicionamento em armazéns.

*Paquete* - É o trabalhador/a com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

*Porteiro/a* - É o trabalhador/a que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado da receção de correspondência. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>a</sup>;
- 2.<sup>a</sup>;
- Pacote.

*Praticante* - É o trabalhador/a com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem para caixeiro-ajudante, servente, embalador, distribuidor, operador de empilhador ou empregado de expedição.

*Praticante de armazém* - É o trabalhador/a com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

*Programador/a informático/a* - É o trabalhador/a que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sobre forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Promotor/a técnico/a de vendas* - É o trabalhador/a que, possuindo conhecimentos técnicos especiais dos produtos que a empresa transaciona, enaltece as suas qualidades nos seus aspetos de aplicação prática, com vista ao incremento das vendas. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

*Prospetor/a de vendas* - É o trabalhador/a que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

*Secretário/a* - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: Redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Servente* - É o/a trabalhador/a que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador/a que presta serviços de limpeza nas instalações, muito embora possa executar outras funções inerentes ao serviço interno ou externo da empresa.

*Servente de manutenção* - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas na manutenção, no armazém, na produção sob orientação do supervisor.

*Técnico/a auxiliar de laboratório* - É o trabalhador/a que auxilia a manipular amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Auxilia a preparar o banho de tingimento e pastas de estampanaria, misturando a água e produtos químicos em função dos corantes a utilizar e a natureza dos produtos têxteis, procedendo às correções necessárias para obtenção da cor desejada. Auxilia a executar vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode processar o seu trabalho, quer utilizando processos clássicos quer utilizando processos instrumentais.

*Técnico/a de controlo de qualidade (até 4 anos)* - É o/a trabalhador/a que efetua a gestão e *reporting* dos indicadores de qualidade, analisa e implementa as medidas corretivas e preventivas necessárias com o objetivo de assegurar as características do produto acabado, minimizando os desvios de qualidade no processo; efetua a gestão de reclamações de clientes; procede à emissão e revisão de procedimentos técnicos fabris, promove a melhoria contínua do sistema de qualidade dos diferentes processos; elabora, análises de desperdício no processo produtivo; segue e define ações de forma a otimizar os custos de qualidade; garante uma resposta eficaz às necessidades do processo e produto de acordo com os requisitos do cliente; elabora e participa em projetos de melhoria contínua.

*Técnico/a de controlo de qualidade (mais de 4 anos)* - É o/a trabalhador/a que efetua a gestão e *reporting* dos indicadores de qualidade, coordenando a análise e implementação das medidas corretivas e preventivas necessárias com o objetivo de assegurar as características do produtos acabado, minimizando os desvios de qualidade no processo; efetua a gestão de reclamações de clientes; procede à emissão e revisão de procedimentos técnicos fabris, promove a melhoria contínua do sistema de qualidade dos diferentes processos; elabora, coordena e supervisiona análises de desperdício no processo produtivo; segue e define ações de forma a otimizar os custos de qualidade; garante uma resposta eficaz às necessidades do processo e produto de acordo com os requisitos do cliente; elabora e participa em projetos de melhoria contínua.

*Técnico/a de garantia de qualidade* - É o trabalhador/a que elabora a regulamentação transversal do SGQ (sistema de gestão da qualidade) e submete à aprovação. Colabora com os gestores de processo na elaboração

do documento. Assegura a implementação do plano de auditorias. Acompanha a implementação das ações corretivas e preventivas planeadas. Tem a seu cargo o tratamento das não conformidades e reclamações. Apoia na revisão do sistema, fomentando a melhoria contínua e orientada para a satisfação do cliente.

*Técnico/a de laboratório* - É o trabalhador/a que manipula amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Prepara o banho de tingimento e pasta de estampanaria, misturando a água e produtos químicos em função do desejado, procedendo às correções necessárias para a obtenção do resultado a obter, cabendo-lhe a elaboração do respetivo receituário. Executa vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode comparar concentrações de corantes, contra produtos considerados standards, com o fim de avaliar concentrações e tons, podendo também efetuar ensaios em paralelo com o fim de avaliar os diferentes graus de solidez dos tintos efetuados sobre as fibras. Executa os trabalhos laboratoriais inerentes à atividade da empresa e elabora os respetivos relatórios, utilizando processos clássicos, instrumentais ou informáticos.

*Técnico/a de manutenção e serviços gerais I* - É o/a trabalhador/a encarregado/a da manutenção geral, das infraestruturas gerais da empresa, dos equipamentos e manutenção da rede de incêndios e do sistema elétrico.

*Técnico/a de manutenção e serviços gerais II* - É o/a trabalhador/a encarregado/a da manutenção geral, das infraestruturas gerais da empresa, dos equipamentos e manutenção da rede de incêndios e do sistema elétrico, sob orientação e coordenação do seu superior das tarefas a desempenhar.

*Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho* - É o trabalhador/a responsável pela implementação, pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

*Telefonista* - É o profissional que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>a</sup>;
- 2.<sup>a</sup>

*Tesoureiro/a* - É o trabalhador/a que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Vendedor/a* - É o trabalhador/a que exerce a sua atividade predominantemente fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito. Elabora e envia relatórios sobre as visitas na sua atividade. Pode ser designado como:

- Viajante - Quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;
- Praticista - Quando exerça a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concebidos limitofes.

*Vendedor/a especializado/a* - É o trabalhador/a que, ocupando-se das mesmas tarefas do promotor técnico de vendas, acumula às mesmas a promoção de vendas de mercadorias. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Níveis	Categorias profissionais (m/f)	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	1 167,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	1 060,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático/a Técnico/a de garantia de qualidade	1 007,00 €
IV	Assessor/a de contabilidade Caixeiro/a-encarregado/a ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador/a (sem comissões) Encarregado/a Encarregado/a de armazém Promotor/a de vendas (sem comissões) Prospetor/a de vendas (sem comissões) Secretário/a Técnico/a de controlo de qualidade (mais de 4 anos) Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos) Vendedor/a (sem comissões) Vendedor/a especializado/a (sem comissões)	986,00 €
V	Caixa Cobrador/a Dactilógrafo/a de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas - Técnico/a II Operário/a de laboração fabril de 1. <sup>a</sup> Primeiro/a-caixeiro/a Primeiro/a-escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos) Técnico/a de controlo de qualidade (até 4 anos)	910,00 €

VI	Ajudante de fiel ou conferente Dactilógrafo/a de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas - Técnico/a I Operário/a de laboração fabril de 2. <sup>a</sup> Segundo/a-caixeiro/a Segundo/a escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos) Técnico/a de manutenção e serviços gerais I	867,00 €
VII	Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3. <sup>a</sup> Demonstrador/a (com comissões) Embalador/a especializado/a Empregado/a de armazém e manutenção Empregado/a de expedição Operador/a de computador estagiário/a Operário/a de laboração fabril de 3. <sup>a</sup> Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Técnico/a de manutenção e serviços gerais II Telefonista de 1. <sup>a</sup> Terceiro/a-caixeiro/a Terceiro/a-escriturário/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)	854,00 €
VIII	Caixeiro/a-viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 1. <sup>a</sup> Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/a/básculo Servente Servente de manutenção Telefonista de 2. <sup>a</sup>	832,00 €
IX	Auxiliar de serviços Caixeiro/a-viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 2. <sup>a</sup> Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	830,00 €
X	Caixeiro/a-ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	827,00 €
XI	Paquete (*)	822,00 € <sup>(a)</sup>

<sup>(a)</sup> Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

\* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do código do trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Porto, 2 de abril de 2024.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

*Vera Cristiana Pires Falhas*, como mandatária.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José Luís da Silva Rodrigues*, como mandatário.

*Fausto de Oliveira Magalhães Silva*, como mandatário.

Depositado a 16 de abril de 2024, a fl. 61 do livro n.º 13, com o n.º 106/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Revisão do contrato coletivo de trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos), publicado nos *Boletins de Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022 e n.º 17, de 8 de maio de 2023 - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1-O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas, com categorias enquadradas neste contrato, representadas pela associação signatária;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 81.<sup>a</sup> se aplique a presente convenção coletiva.

2-O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3-Esta convenção coletiva de trabalho abrange 37 empregadores e 578 trabalhadores.

4-Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e produção de efeitos**

1-O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

2-*(Mantém-se.)*

3-*(Mantém-se.)*

4-*(Mantém-se.)*

5-*(Mantém-se.)*

6-*(Mantém-se.)*



## CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**Cláusula 21.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**1- (*Mantém-se.*)2- (*Mantém-se.*)3- (*Mantém-se.*)4- (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se;*)b) (*Mantém-se;*)c) (*Mantém-se;*)d) (*Mantém-se;*)e) (*Mantém-se.*)5- (*Mantém-se.*)6- (*Mantém-se.*)

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, a fornecê-la ou se não o poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 16,00 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- (*Mantém-se.*)9- (*Mantém-se.*)10- (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se;*)b) (*Mantém-se.*)11- (*Mantém-se.*)12- (*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO V

**Trabalho fora do local habitual - Deslocações em serviço**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Refeições**

1- Quando, devido a deslocação em serviço, o/a trabalhador/a ficar impossibilitado/a de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 19,00 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Viagens em serviço**1- (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se;*)

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

– Pequeno-almoço .....	4,70 €;
– Refeições (almoço e jantar) .....	36,50 €;
– Alojamento .....	48,30 €;
– Diária completa .....	89,50 €.

2- (*Mantém-se.*)3- (*Mantém-se.*)4- (*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO VI

**Retribuição do trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 15,00 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- *(Mantém-se.)*

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 45,00 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o/a trabalhador/a e a entidade patronal.

2- *(Mantém-se.)*

3- *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1- *(Mantém-se):*

a) *(Mantém-se);*

b) *(Mantém-se);*

c) *(Mantém-se);*

d) Por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até 20 dias consecutivos; aplica-se ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

e) Por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior, até 5 dias consecutivos;

f) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau na linha colateral, até 2 dias consecutivos;

g) Prestação de provas de exame ou de frequência obrigatória em estabelecimento de ensino nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> (Direitos especiais para trabalhadores-estudantes);

h) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;

i) Doação de sangue a título gracioso durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- *(Mantém-se.)*

3- *(Mantém-se.)*

4- *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO IX

**Regime disciplinar**Cláusula 66.<sup>a</sup>**Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- *(Mantém-se.)*

5- *(Mantém-se.)*

6- *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO XII

**Regalias sociais**Cláusula 72.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 6,00 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- *(Mantém-se.)*

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 6,00 €.

## ANEXO IV

**Remunerações certas mínimas**

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (Euros)
I	Diretor(a) de informação médica Diretor(a) de serviços	1 473,00
II	Chefe de centro de informática Chefe de informação médica Chefe de serviços Diretor(a) técnico(a) Gestor(a) de produto/s	1 293,00
III	Analista de sistemas Chefe de delegação da informação médica Chefe de formação de informação médica Chefe de produto/s Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Contabilista Técnico(a) de contas	1 176,00

IV	<p>           Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento)            Delegado(a) de informação médica            Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares            Delegado(a) de informação médica hospitalar            Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção)            Guarda-livros            Programador(a) de informática            Técnico(a)            Tesoureiro(a)            Tradutor(a)         </p>	1 161,00
V	<p>           Caixeiro(a) encarregado(a)            Correspondente em línguas estrangeiras            Delegado(a) de informação médica estagiário(a)            Desenhador(a)-projetista            Desenhador(a)-projetista publicitário(a)            Encarregado(a) de sector            Enfermeiro(a) coordenador(a)            Fogueiro(a) encarregado(a)            Preparador(a) técnico(a) encarregado(a)            Prospetor(a) de vendas            Secretário(a) de direcção            Vendedor(a) especializado(a)         </p>	1 077,00
VI	<p>           Analista de 1.<sup>a</sup>            Caixa            Educador(a) de infância            Encarregado(a) de refeitório de 1.<sup>a</sup>            Enfermeiro(a)            Escriturário(a) de 1.<sup>a</sup>            Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras            Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia            Operador(a) de informática            Preparador(a) técnico(a) de 1.<sup>a</sup>            Técnico(a) de serviço social            Vendedor(a)         </p>	1 001,00
VII	<p>           Afinador(a) de máquinas de 1.<sup>a</sup>            Analista de 2.<sup>a</sup>            Auxiliar de educação            Auxiliar de enfermagem            Caixeiro(a) de 1.<sup>a</sup>            Cobrador(a)            Cozinheiro(a)            Desenhador(a) (mais de 3 anos)            Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos)            Despenseiro(a)            Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador)            Encarregado(a) de refeitório de 2.<sup>a</sup>            Escriturário(a) de 2.<sup>a</sup>            Fogueiro(a) de 1.<sup>a</sup>            Mecânico(a) de automóveis            Motorista de pesados            Preparador(a) técnico(a) de 2.<sup>a</sup>            Promotor(a) de vendas         </p>	944,00

VIII	Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> Analista auxiliar Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano) Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos) Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Embalador(a) encarregado(a) Encarregado(a) de lavandaria Encarregado(a) de serviços auxiliares Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> Fogueiro(a) de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Preparador(a) técnico(a) auxiliar	897,00
IX	Ajudante de motorista Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano) Distribuidor(a) Embalador(a)/produção com mais de 2 anos Embalador(a)/armazém com mais de 2 anos Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Operador(a) de máquinas Telefonista	857,00
X	Ajudante de cozinha Auxiliar de laboratório Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Contínuo(a) Costureiro(a) Embalador(a) /armazém (com mais de 1 ano) Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Engomadeira(o) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Guarda Higienizador(a) Jardineiro(a) Porteiro(a) Vigilante	837,00
XI	Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Servente de armazém Trabalhador(a) da limpeza	827,00
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	822,00 (*)

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

## ANEXO VIII

**Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho**

## Artigo 6.º

**Deslocação em serviço**

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

- a) 21,00 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70 km e a empresa garanta o regresso à residência;
- b) 80,00 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2 a 5- (*Mantém-se.*)

## Artigo 9.º

**Utilização em serviço da viatura do profissional**

1- A utilização da viatura do profissional ao serviço da empresa determina que a entidade patronal reembolsará os custos de cada quilómetro percorrido.

2- O custo de cada quilómetro percorrido é fixado em 0,40 €, e será atualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, tendo por base a portaria para a função pública.

3 a 8- (*Mantém-se.*)

**Texto consolidado**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas, com categorias enquadradas neste contrato, representadas pela associação signatária;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 81.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 37 empregadores e 578 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

## Cláusula 2.ª

**Vigência e produção de efeitos**

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de pelo menos, 2 meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a proposta devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no precedente número 1.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Para preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3- O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCT entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 16 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuir as condições indispensáveis ao exercício da função.

5- A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6- O exame médico referido na alínea c) do número 4 será efetuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequado. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7- Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no número 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCT e que haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8- Quando por iniciativa da empresa um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCT, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9- A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o/a trabalhador/a, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10- Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao/a trabalhador/a os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de regalias sociais, etc.

11- É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCT.

12- Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respetivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **Contrato a termo**

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Readmissão**

1-O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2- A readmissão para a mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1-O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 Dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 Dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 Dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2-Durante este período qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3-Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

4-Nos casos das alíneas b) e c) do número 1, de períodos experimentais mais longos, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5-Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão experimental.

6-Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7-Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Admissão ou promoção para cargos de chefia**

1-O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respetiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2-Os trabalhadores diretamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respetivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.



## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador/a para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do/a substituído/a e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- A remuneração do/a substituído/a não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCT para a categoria cujas funções ele/a vai exercer, exceto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser no mínimo igual à do/a substituído/a.

3- O nome do/a trabalhador/a substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no número 9 da cláusula 3.<sup>a</sup>

4- Nos casos em que por força da apresentação do/a substituído/a à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o/a substituto/a, a empresa concederá a este último/a um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando a caducidade ocorra após 6 meses de duração da substituição, o aviso prévio será de 8 dias, tendo, porém, o/a trabalhador/a substituto/a direito a uma compensação de 1 mês por cada ano de serviço efetivo. Para efeitos deste número, a fração do primeiro ano superior a 6 meses calcula-se na base de 1/12 da remuneração mensal por cada mês de trabalho efetivo até um ano.

6- Sempre que o/a trabalhador/a substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do/a substituído/a, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar o lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respetiva categoria.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Substituição temporária

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador/a de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2- Sempre que um/a trabalhador/a substitua outro/a de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3- Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4- Após 30 dias seguidos de substituição, o/a trabalhador/a substituto/a, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído/a senão pelo trabalhador/a ausente.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao/a trabalhador/a substituto/a que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo CCT serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo I (Definição de funções).

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

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Formação profissional

1- As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2- A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3- Os cursos ou ações de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

4- As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou ações de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de 25 horas em cada mês.

5- Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Promoção ou acesso**

1- Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2- Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3- Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre os outros, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso:

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência o mais antigo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade e certificado de formação profissional**

1- O tempo de aprendizagem, tirocínio, ou estágio, será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, do tirocínio ou estágio, devendo ser certificado nos termos do número 2 desta cláusula.

2- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respetivo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Quadros de pessoal**

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

1- São deveres da entidade patronal:

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

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação de trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;

d) Usar de respeito e urbanidade em todos os atos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

f) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> (Direitos especiais para trabalhadores estudantes);

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que solicite, do respetivo processo individual;

h) Não exigir o cumprimento de ordens ou adoção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

i) Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

j) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros de trabalho;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através de entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer ato em contravenção das garantias dos trabalhadores, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> (Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização).

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos atos previstos na cláusula 16.<sup>a</sup> (Garantia dos trabalhadores), referida no número anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCT, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência as atribuições, todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matérias de fabrico e condições de comercialização;

- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;
- f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;
- h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações diretas, quer nas informações aos superiores hierárquicos;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e princípio geral

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
- 2- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.
- 3- No estabelecimento, na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações coletivas devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação coletiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.
- 2- Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 3- O horário de trabalho, exceto para os delegados de informação médica, é o seguinte:
  - a) Das 9h00 às 12h30 e das 14h30 às 19h30.
- 4- Os delegados de informação médica terão o seguinte horário:
  - a) Das 9h30 às 13h00 e das 14h30 às 19h00.
- 5- Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

- 1- Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado em dia de descanso semanal e feriados.
- 2- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.
- 3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Não são sujeitas à prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior ou igual a 12 meses;

c) A trabalhadora durante o período de amamentação a filho;

d) A trabalhadora ou trabalhador durante o período de aleitação, até o filho perfazer um ano;

e) Menores.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, 12 horas de intervalo sobre o termo da prestação do trabalho.

6- A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, após a execução do trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, a fornecê-la ou se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 16,00 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- Se por conveniência da empresa o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no número 10 desta cláusula, já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9- Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebe-la nos termos previstos no número 7.

10- Para efeitos dos números 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

a) Almoço - Das 12h30 às 14h30;

b) Jantar - Das 20h00 às 21h30.

11- Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2- O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho).

3- Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere à alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar prestado em dia de normal de trabalho).

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

5- Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

7- Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Menores;

c) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior ou igual a 12 meses;

d) A trabalhadora durante o período de amamentação a filho;

e) A trabalhadora ou trabalhador durante o período de aleitação, até o filho perfazer um ano.

8- Quando o/a trabalhador/a prestar trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador/a, aos seguintes limites:

- a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2- O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Transferência coletiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1- A empresa só pode transferir o/a trabalhador/a para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquela trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o/a trabalhador/a, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.<sup>a</sup> (Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização) deste contrato.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Transferência individual

1- Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um/a ou mais trabalhadores/as e que não seja motivada pela mudança total da respetiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2- A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime de transferências individuais.

3- A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4- Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Quando por efeito da transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

a) Despesas efetuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda atual de uma casa com características idênticas, situada no novo local de trabalho desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- A transferência individual, a pedido do/a trabalhador/a, será objeto de acordo específico por documento escrito.

## CAPÍTULO V

### Trabalho fora do local habitual - Deslocações em serviço

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2-O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no ato de admissão de cada profissional, na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o/a trabalhador/a presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3-Aos trabalhadores/as que exerçam predominantemente a sua atividade em viagem ou serviço externo serão definidas pela entidade patronal, no ato de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal atividade vai ser exercida, podendo ser modificadas com o acordo do/a trabalhador/a.

4-Salvo ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador/a pode ser obrigado/a a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5-O disposto no número anterior não abrange os/as trabalhadores/as que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações e pagamentos

1-A entidade patronal assegurará ao trabalhador/a, sempre que este/a se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos:

a) No caso específico de delegados/as de informação médica que exerçam a sua atividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCT.

2-A viatura do trabalhador/a poderá ser por este/a utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador/a nisso hajam acordado nos termos do anexo V (Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador/a).

3-No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4-Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no número 2 desta cláusula, ficará obrigada a pagar os custos indiretos da mesma referente ao ano da denúncia do acordo nos termos do anexo V (Utilização em serviço de viatura própria do/a trabalhador/a) e sempre no mínimo de nove meses.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeições

1-Quando, devido a deslocação em serviço, o/a trabalhador/a ficar impossibilitado/a de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 19,00 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

1-Quando em viagem de serviço no continente que pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.<sup>a</sup> (Deslocações e pagamentos);

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

- Pequeno-almoço ..... 4,70 €;
- Refeições (almoço e jantar) ..... 36,50 €;
- Alojamento ..... 48,30 €;
- Diária completa ..... 89,50 €.

2-A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador/a e a empresa.

3-As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objeto de acordo escrito entre a empresa e o/a trabalhador/a, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4- Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Cobertura dos riscos de doença**

1- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o/a trabalhador/a deslocado/a terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o/a assistiu.

2- Em caso de morte do/a trabalhador/a em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Falecimento e doença de familiares**

1- A empresa custeará as despesas do/a trabalhador/a com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele/a viva maritalmente e parentes do 1.º grau da linha reta.

2- Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Inatividade do pessoal deslocado**

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inatividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Utilização de viatura propriedade da empresa**

Quando em serviço total ou predominantemente, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento de despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo o condutor e ocupantes, assim como facultar-lhe, por acordo o uso de viatura em serviço particular.

## CAPÍTULO VI

### **Retribuição do trabalho**

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Definição da retribuição**

1- Só se considera retribuição, aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o/a trabalhador/a tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando o disposto na alínea g) da cláusula 16.<sup>a</sup> (Garantias dos trabalhadores).

5- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o/a trabalhador/a recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV (Remunerações certas mínimas), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9- Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.



### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1- A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o/a trabalhador/a exerce a sua atividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2- No ato de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao/a trabalhador/a cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: Nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 15,00 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva auferida pelo trabalhador.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 45,00 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o/a trabalhador/a e a entidade patronal.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o/a trabalhador/a substituto/a terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que libere o/a trabalhador/a por falhas.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1- A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com a antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4- Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2- Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

3- No ano de admissão ou de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento temporário do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

5- Este subsídio será pago até ao dia 15 de dezembro.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

## CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Feridos**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Feridos**

1- São considerados feridos os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

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

2-O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, assim como em outro em acordo com a entidade patronal a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3-Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, será observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1-Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2-Todos os restantes são considerados úteis com a exceção dos feriados.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1-Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de acordo com o Código do Trabalho, mais se acrescenta, que os trabalhadores sem faltas injustificadas têm a seguinte majoração:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

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

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

4-Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

5-Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Férias dos/as militares

1-Ao/à trabalhador/a chamado/a a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aquele/a avisar do facto a entidade patronal logo que convocado/a. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o/a trabalhador/a terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2-No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o/a trabalhador/a terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

1-Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao/à trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2-O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

- 1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.
- 2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 4- Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.
- 5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.
- 6- Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.
- 7- A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Alteração de marcação do período de férias

- 1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Regime especial de férias

- 1- Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.<sup>a</sup> a 51.<sup>a</sup> pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 2- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.
- 3- A adoção do regime previsto no número 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de março do ano em que as férias vão ser gozadas.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

- 1- Se o/a trabalhador/a adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.
- 2- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3- No caso previsto na parte final do número 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a goza-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o/a trabalhador/a. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2- O/a trabalhador/a conserva o direito ao lugar, o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal e conta como antiguidade do/a trabalhador/a para todos os efeitos dela derivados.

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

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

5- Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1- Falta é a ausência do/a trabalhador/a durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- No caso de a apresentação do/a trabalhador/a, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao/à trabalhador/a, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até 20 dias consecutivos; aplica-se ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

e) Por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior, até 5 dias consecutivos;

f) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau na linha colateral, até 2 dias consecutivos;

g) Prestação de provas de exame ou de frequência obrigatória em estabelecimento de ensino nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> (Direitos especiais para trabalhadores-estudantes);

h) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;

i) Doação de sangue a título gracioso durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

3- A entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

4- A não apresentação da prova no prazo de 10 dias úteis, a contar da data em que foi solicitado, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respetivo;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea b) da cláusula 57.<sup>a</sup> (Faltas justificadas), se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o/a trabalhador/a assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efetivo de 5 dias úteis.

## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o/a trabalhador/a esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

5- Terminando o impedimento, o/a trabalhador/a deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o/a trabalhador/a terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização

1- É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2- A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar e nos termos da lei.

3- O/a trabalhador/a tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral nos termos da lei.

4- Verificando-se a ilicitude ou nulidade do despedimento, efetuado por iniciativa da entidade patronal, o/a trabalhador/a poderá, em substituição da sua reintegração, optar por uma indemnização calculada nos seguintes termos:

a) Um mês de remuneração por cada ano de antiguidade ou fração se tiver menos de três anos de serviço;

- b) Mês e meio de remuneração por cada ano de antiguidade ou fração se tiver mais de três anos de serviço;
- c) Se o trabalhador tiver mais de 45 anos de idade e mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nas alíneas anteriores acrescerá mais 10 % no valor a indemnizar.

5- Em caso de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador por motivo de justa causa imputável à entidade patronal, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos do número anterior.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, diretamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho/parentalidade

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores

1- Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e amamentação, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto direto com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioativas e venenosas durante a gravidez e amamentação;
- c) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora ou trabalhador o documento comprovativo da consulta;
- d) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>-A

##### Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes:

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário;

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactente tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.



5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactente de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde, ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 4.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, ou 3.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efetuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioatividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2- Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas noturnas.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse direto para a função que desempenham na empresa, as seguintes regalias:

a) Dispensa de uma hora e trinta minutos por dia para a frequência das aulas durante o período letivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias interpoladamente em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios-dias necessários à prestação de provas de exame; e ainda

d) Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

e) Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4- As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano letivo.

5- O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1- Ao/à trabalhador/a com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do/a trabalhador/a afetado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O/a trabalhador/a deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente, se esta for superior à que corresponde às novas funções.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores diminuídos físicos**

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de atividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

### CAPÍTULO XI

#### **Atividade sindical na empresa**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Exercício dos direitos sindicais**

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

### CAPÍTULO XII

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 6,00 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 6,00 €.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Seguros**

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**Cláusula 74.<sup>a</sup>**Princípio geral**

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Deveres especiais das empresas**

A entidade patronal deve:

- a) Adotar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afetar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de proteção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respetiva conservação e utilização;
- c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;
- d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene do trabalho;
- e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal diretivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Deveres especiais dos trabalhadores/as**

1- Os trabalhadores devem:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;
- b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança do trabalho e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;
- c) Usar corretamente os dispositivos de proteção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado e conservação;
- d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências suscetíveis de provocar acidentes.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho**

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

- a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para exercício das suas funções;
- b) A formação adequada ao exercício das suas funções;
- c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos espaços.

3- Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal os seus representantes.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático**

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

## CAPÍTULO XIV

**Comissão paritária**Cláusula 79.<sup>a</sup>**Comissão paritária - Composição, funcionamento e atribuições**

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do SINDEQ.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- Poderá participar nas reuniões a pedido da comissão um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, sem direito a voto.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato coletivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6- Para efeitos do constante no número 4 do anexo V, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respetivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais**Cláusula 80.<sup>a</sup>**Sucessão de regulamentação**

1- Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação coletiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCT.

2- O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Efeitos desta convenção**

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, que pretendam a aplicação da presente convenção coletiva, deverão comunicá-la por escrito ao empregador no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

2- Ao aderir a esta convenção os trabalhadores/as concordam em contribuir com 0,5 % da sua retribuição mensal, durante a vigência desta, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3- As empresas enviarão as contribuições nos mesmos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

## ANEXO I

**Definição de funções**

## Pessoal dirigente

*Chefe de centro de informática* - É o trabalhador/a responsável pelos planos, projetos e funcionamento de informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas atividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional de novos projetos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

*Chefe de secção* - É o trabalhador/a que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efetuado por um grupo de trabalhadores da respetiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

*Chefe de serviços* - É o trabalhador/a que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efetuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão: Curso superior de farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

*Diretor/a de serviços* - É o trabalhador/a que desempenha funções de direção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão: Curso superior de farmácia para o serviço Mor de produção/controlo analítico de medicamentos.

*Diretor/a técnico/a* - É o trabalhador/a que exerce a direção técnica, assegurando a qualidade das atividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Condições mínimas de admissão: Curso superior de farmácia.

*Gestor/a de produto/s* - É o trabalhador/a a quem compete efetuar estudos sobre um ou mais produtos da atividade farmacêutica. Proceda à análise dos respetivos resultados e apresenta propostas de ação tendentes à sua promoção e vendas, acompanhando a sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de atividade.

*Encarregado/a* - É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de atuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- Caixeiro/a encarregado/a;
- Embalador/a encarregado/a;
- Encarregado/a de lavandaria;
- Encarregado/a de sector (metalúrgico, electricista);
- Encarregado/a de serviços auxiliares;
- Fogueiro/a-encarregado/a;
- Preparador/a técnico/a-encarregado/a.

*Encarregado/a geral* - É o trabalhador/a que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efetuado e de toda a atividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- Encarregado/a-geral de armazém;
- Encarregado/a-geral de manutenção.

## Quadros técnicos

*Técnico/a* - É o trabalhador/a que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as diretrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão: Curso superior adequado.

### Trabalhadores/as de produção e do controlo

*Analista* - É o trabalhador/a que procede à recolha das amostras dos produtos a analisar, efetua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efetuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias - 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

Condições mínimas de admissão: Curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

*Analista auxiliar* - É o trabalhador/a que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

*Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador/a que procede à conservação e arrumação do material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

*Embalador/a produção* - É o trabalhador/a que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à exceção da ampola, cápsulas e moldagem de supositórios), operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

*Higienizador/a* - É o trabalhador/a que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

*Preparador/a técnico/a* - É o trabalhador/a que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias - 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

Condições mínimas de admissão: Curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

*Preparador/a técnico/a auxiliar* - É o trabalhador/a que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

### Trabalhadores caixeiros e de armazém

*Caixeiro/a* - É o trabalhador/a que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e de mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos nas prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica a existência dos produtos em armazém e respetivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respetivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outro documento e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias:

- a) Primeiro/a-caixeiro/a;
- b) Segundo/a-caixeiro/a;
- c) Terceiro/a-caixeiro/a;
- d) Caixeiro/a-ajudante;
- e) Praticante.

*Distribuidor/a* - É o trabalhador/a que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador/a de armazém* - É o trabalhador/a que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Operador/a de máquinas* - É o trabalhador/a que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado:

- Operador/a de empilhador;
- Operador/a de monta-cargas;
- Operador/a de balança ou báscula.

*Servente de armazém* - É o trabalhador/a que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

#### Trabalhadores/as de escritório

*Analista de sistemas* - É o trabalhador/a que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios disponíveis; consulta os interessados, a fim de receber elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é, possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito; bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Caixa* - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Cobrador/a* - É o trabalhador/a que procede fora do escritório a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respetivo documento; recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço e considera-se equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

*Contabilista* - É o trabalhador/a que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a elaboração de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condição mínima de admissão: Curso adequado do ensino superior.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador/a que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

#### *Escriturário/a*

1- Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, sepa-

ra-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa das condições de admissão e efetua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2- Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respetivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos chefes respetivos.

Categorias:

- Primeiro/a-escriturário/a;
- Segundo/a-escriturário/a;
- Terceiro/a-escriturário/a;
- Estagiário/a do 3.º ano;
- Estagiário/a do 2.º ano;
- Estagiário/a do 1.º ano.

*Esteno-datilógrafo/a em línguas estrangeiras* - É o trabalhador/a que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Guarda-livros* - É o trabalhador/a que se ocupa de escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar no inventário das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou, responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Operador/a de informática* - Opera com máquinas para registo e tratamento automático da informação; aciona os teclados das máquinas, para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio eletrónico e outros.

*Programador/a de informática* - É o trabalhador/a que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a realidade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário/a de direção* - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção de empresa. Entre outras competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Técnico/a de contas* - É o trabalhador/a que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

*Telefonista* - É o trabalhador/a que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro/a* - É o trabalhador/a que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verificadas as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que



os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Tradutor/a* - É o trabalhador/a que traduz textos típicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filma, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja corretamente transmitida.

Condições mínimas de admissão: Curso adequado.

#### Trabalhadores de informação médica e de vendas

*Delegado/a de informação médica* - É o trabalhador/a que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidade farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua atividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão: 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

*Promotor/a de vendas* - É o trabalhador/a que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efetuar demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Prospetor/a de vendas* - É o trabalhador/a que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

*Vendedor/a* - É o trabalhador/a que solicita encomendas, promove e vende mercadorias predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

*Vendedor/a especializado/a* - É o trabalhador/a que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Trabalhadores rodoviários

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador/a que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no ato da entrega.

Condições de admissão: 18 anos de idade.

*Motorista (ligeiros e pesados)* - É o trabalhador/a que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

#### Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

*Afinador/a de máquinas*. - É o trabalhador/a que afina, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias:

- Oficial de 1.ª;
- Oficial de 2.ª

*Eletricista de alta tensão* - É o trabalhador/a que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica de proteção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas.

Categorias:

- Oficial;
- Pré-oficial.

*Eletricista de baixa tensão* - É o trabalhador/a que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do eletricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem elétrica de baixa tensão.

Categorias:

- Oficial;
- Pré-oficial.

*Eletricista bobinador/a* - É o trabalhador/a que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas elétricas, bobinas e transformadora de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características elétricas, guiando-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Categorias:

- Oficial;
- Pré-oficial.

*Mecânico/a de automóveis* - É o trabalhador/a que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e a outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Categorias:

- Oficial;
- Pré-oficial.

#### Trabalhadores fogueiros

*Fogueiro/a* - É o trabalhador/a que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias:

- Fogueiro de 1.<sup>a</sup>;
- Fogueiro de 2.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores desenhadores

*Desenhador/a* - É o trabalhador/a que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele acolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador/a de arte finalista* - É o trabalhador/a que executa, a partir de um esboço ou de uma maqueta, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

*Desenhador/a-projetista* - É o trabalhador/a que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojetos e projetos de um conjunto, nomeadamente esquemas elétricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamentos das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir à execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

*Desenhador/a-projetista publicitário/a* - É o trabalhador/a que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

#### Trabalhadores de serviços auxiliares

*Contínuo/a* - É o trabalhador/a que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos, tais como, entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que está destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão: 18 anos de idade.

*Guarda* - É o trabalhador/a que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão: 21 anos de idade.

*Jardineiro/a* - É o trabalhador/a que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

*Porteiro/a* - É o trabalhador/a que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se deverão dirigir; vigia e controla as entradas e as saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão: 18 anos de idade.

*Trabalhador/a de limpeza* - É o trabalhador/a que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de hotelaria

*Ajudante de cozinha* - É o trabalhador/a que executa, sob a orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

*Cozinheiro/a* - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo e pratos a confeccionar; emprata-os e garante-os, confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos seus utensílios.

*Dispenseiro/a* - É o trabalhador/a que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, folhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece mediante requisição os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário.

*Encarregado/a de refeitório* - É o trabalhador/a que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos discriminados nas requisições.

Categorias - 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Empregado/a de balcão* - É o trabalhador/a que serve as refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confeção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

*Empregado/a de refeitório* - É o trabalhador/a que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo, empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

#### Trabalhadores de jardim-de-infância

*Auxiliar de educação* - É o trabalhador/a que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de atividade.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

*Educador/a de infância* - É o trabalhador/a que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais, no sentido de se obter uma ação educativa integrada.

Condições mínimas de admissão: 18 anos de idade e curso de educador de infância.

*Vigilante* - É o trabalhador/a que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

### Trabalhadores de enfermagem

*Auxiliar de enfermagem* - É o trabalhador/a que coadjuva o médico ou o enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão: Curso oficial de auxiliar de enfermagem.

*Enfermeiro/a* - É o trabalhador/a que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter, não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de proteção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes, verifica a temperatura, o pulso, a respiração, a tensão arterial, o peso e altura, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminhando-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios auxiliares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspeto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efetua registos relacionados com a sua atividade, de forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão: Curso de enfermagem ou equivalente.

*Enfermeiro/a-coordenador/a* - É o trabalhador/a que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão: Curso de enfermagem geral ou equivalente.

### Trabalhadores de lavandaria

*Costureiro/a* - É o trabalhador/a que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

*Engomador/a* - É o trabalhador/a que executa as tarefas de passagem a ferro, dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão: 16 anos de idade.

### Trabalhadores de serviço social

*Técnico/a de serviço social* - É o trabalhador/a que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão: Curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

### Trabalhadores de artigos de prótese

*Costureiro/a de artigos de ortopedia* - É o trabalhador/a que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

*Mestre/a de costura de artigos de ortopedia* - É o trabalhador/a que orienta a confeção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efetuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correções respetivas. Cose à máquina ou à mão as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efetuado pelas costureiras. Efetua registos do trabalho realizado e diligência no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

## ANEXO II

**Condições de acesso**

## Trabalhadores de produção e controlo

Acessos	Condições a satisfazer
De preparador/a técnico/a auxiliar a preparador/a técnico/a de 2. <sup>a</sup>	4 anos de permanência na coadjuvação do preparador/a técnico/a em todas as tarefas que lhe estão cometidas
De preparador/a de técnico/a de 2. <sup>a</sup> a preparador/a técnico/a de 1. <sup>a</sup>	Completar 3 anos de permanência na categoria
De analista auxiliar a analista de 2. <sup>a</sup>	Completar 4 anos de permanência na categoria
De analista de 2. <sup>a</sup> a analista de 1. <sup>a</sup>	Completar 3 anos de permanência na categoria

## Trabalhadores caixeiros

Acessos	Condições a satisfazer
De praticante a caixeiro/a ajudante	Completar 18 anos de idade ou 3 anos de permanência na categoria
De caixeiro/a ajudante a terceiro/a caixeiro/a	Completar 3 anos de permanência na categoria
De terceiro/a caixeiro/a a segundo/a caixeiro/a	Completar 4 anos de permanência na categoria
De segundo/a caixeiro/a a primeiro/a caixeiro/a	Completar 4 anos de permanência na categoria

## Trabalhadores de escritório

Acessos	Condições a satisfazer
De estagiário/a (escriturário/a) a terceiro/a escriturário/a	Menos de 18 anos, completar 3 anos de permanência na categoria
De terceiro/a escriturário/a a segundo/a escriturário/a	Completar 4 anos de permanência na categoria
De segundo/a escriturário/a a primeiro/a escriturário/a	Completar 4 anos de permanência na categoria

## Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência

Acessos	Condições a satisfazer
De oficial de 2. <sup>a</sup> (metalúrgico/a) a oficial de 1. <sup>a</sup>	Completar 3 anos de permanência na categoria
De pré-oficial a oficial	Completar 2 anos de permanência na categoria

## ANEXO III

**Condições específicas**

## Trabalhadores de produção e controlo

## I - Acesso

1-O acesso automático de preparador/a técnico/a auxiliar e analista auxiliar, respetivamente a preparador/a técnico/a de 2.<sup>a</sup> e analista de 2.<sup>a</sup>, não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do/a trabalhador/a.

2-No caso de o trabalhador/a não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3-O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão profissional do/a trabalhador/a e será efetuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do/a trabalhador/a e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador/a será designado pelo sindicato respetivo.

4-O acesso de preparador/a técnico/a auxiliar a preparador/a de 2.<sup>a</sup> nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham exclusivamente as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

## II - Outras condições

1-O diretor/a de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de diretor/a técnico/a, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2-Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deve ser o de farmácia.

3-A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior hierárquico, deve ser cometida ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico/a farmacêutico/a, no caso de empresas armazenistas importadoras.

### Trabalhadores caixeiros/as de armazém

#### I - Classificação profissional

1-Os trabalhadores/as que desempenham funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros/as de 3.<sup>a</sup>

2-O trabalhador/a caixeiro/a que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro/a-encarregado/a.

3-A classificação profissional dos trabalhadores/as em distribuidor/a ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efetivamente desempenhadas seja, respetivamente, de distribuição de mercadorias ou de acompanhamento do motorista.

#### II - Admissão

Os trabalhadores/as com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro/a-ajudante.

#### III - Acesso

1-Para efeitos de acesso de caixeiro/a-ajudante a terceiro/a-caixeiro/a, o tempo de permanência na categoria de caixeiro/a-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2-Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respetivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador/a tiver na categoria à data em vigor deste contrato.

### Trabalhadores/as de escritórios

#### I - Classificação profissional

1- O trabalhador/a de escritório que num departamento do sector administrativo, responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

#### II - Admissão

1- As idades mínimas são as seguintes:

a) 18 anos para cobradores/as;

b) 16 anos para as restantes profissões.

2- As habilitações mínimas são as seguintes:

a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalente, com exceção dos contabilistas e tradutora;

b) Escolaridade obrigatória para os/as telefonistas e cobradores.

#### III - Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respetivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador/a tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

## Trabalhadores/as rodoviários

### I - Admissão

Para as profissões de motorista só podem ser admitidos trabalhadores/as que possuam carta de condução profissional.

### II - Livretes de trabalho

1- Os trabalhadores/as deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efetuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de semana ou folga complementar ou feriado, se estiver sujeito a horário fixo.

2- O trabalho efetuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

### III - Outras condições

Os/as motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

## Trabalhadores/as da manutenção, conservação e assistência

1- As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador/a com a formação profissional de oficial electricista.

2- O trabalhador/a electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações elétricas.

3- O trabalhador/a electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional, engenheiros/as ou engenheiros/as técnicos/as.

## Trabalhadores/as fogueiros/as

### Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores/as fogueiros/as são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro/a.

## Trabalhadores/as de hotelaria

### Classificação profissional

Os/as trabalhadores/as que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> consoante tenham ou não sob a sua direção, trabalhadores/as com a profissão de cozinheiro/a ou despenseiro/a.

### II - Admissão

Os/as trabalhadores/as que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

## Trabalhadores/as de enfermagem

### Classificação profissional

O/a auxiliar de enfermagem será classificado/a em enfermeiro/a logo que se encontre habilitado/a com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

## Trabalhadores/as de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico/a de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer ação fiscalizadora ou disciplinar sobre os trabalhadores/as.

## ANEXO IV

**Remunerações certas mínimas**

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (Euros)
I	Diretor(a) de informação médica Diretor(a) de serviços	1 473,00
II	Chefe de centro de informática Chefe de informação médica Chefe de serviços Diretor(a) técnico(a) Gestor(a) de produto/s	1 293,00
III	Analista de sistemas Chefe de delegação da informação médica Chefe de formação de informação médica Chefe de produto/s Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Contabilista Técnico(a) de contas	1 176,00
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Delegado(a) de informação médica Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado(a) de informação médica hospitalar Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Guarda-livros Programador(a) de informática Técnico(a) Tesoureiro(a) Tradutor(a)	1 161,00
V	Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Delegado(a) de informação médica estagiário(a) Desenhador(a)-projetista Desenhador(a)-projetista publicitário(a) Encarregado(a) de sector Enfermeiro(a) coordenador(a) Fogueiro(a) encarregado(a) Preparador(a) técnico(a) encarregado(a) Prospetor(a) de vendas Secretário(a) de direcção Vendedor(a) especializado(a)	1 077,00
VI	Analista de 1. <sup>a</sup> Caixa Educador(a) de infância Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> Enfermeiro(a) Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia Operador(a) de informática Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> Técnico(a) de serviço social Vendedor(a)	1 001,00



VII	<p>Afinador(a) de máquinas de 1.<sup>a</sup>  Analista de 2.<sup>a</sup>  Auxiliar de educação  Auxiliar de enfermagem  Caixeiro(a) de 1.<sup>a</sup>  Cobrador(a)  Cozinheiro(a)  Desenhador(a) (mais de 3 anos)  Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos)  Dispenseiro(a)  Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador)  Encarregado(a) de refeitório de 2.<sup>a</sup>  Escriturário(a) de 2.<sup>a</sup>  Fogueiro(a) de 1.<sup>a</sup>  Mecânico(a) de automóveis  Motorista de pesados  Preparador(a) técnico(a) de 2.<sup>a</sup>  Promotor(a) de vendas</p>	944,00
VIII	<p>Afinador(a) de máquinas de 2.<sup>a</sup>  Analista auxiliar  Caixeiro(a) de 2.<sup>a</sup>  Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano)  Desenhador(a) (menos de 3 anos)  Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos)  Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador)  Embalador(a) encarregado(a)  Encarregado(a) de lavandaria  Encarregado(a) de serviços auxiliares  Escriturário(a) de 3.<sup>a</sup>  Fogueiro(a) de 2.<sup>a</sup>  Motorista de ligeiros  Preparador(a) técnico(a) auxiliar</p>	897,00
IX	<p>Ajudante de motorista  Caixeiro(a) de 3.<sup>a</sup>  Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)  Distribuidor(a)  Embalador (a)/produção com mais de 2 anos  Embalador(a)/armazém com mais de 2 anos  Estagiário(a) do 3.º ano (EE)  Operador(a) de máquinas  Telefonista</p>	857,00
X	<p>Ajudante de cozinha  Auxiliar de laboratório  Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano  Contínuo(a)  Costureiro(a)  Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano)  Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano)  Empregado(a) de balcão  Empregado(a) de refeitório  Engomadeira(o)  Estagiário(a) do 2.º ano (EE)  Guarda  Higienizador(a)  Jardineiro(a)  Porteiro(a)  Vigilante</p>	837,00

XI	Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Servente de armazém Trabalhador(a) da limpeza	827,00
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	822,00 (*)

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

## ANEXO V

### Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador/a

1- Quando a utilização referida no número 2 da cláusula 28.ª (Deslocações e pagamentos) deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador/a na totalidade dos custos diretos de cada quilómetro percorrido, considerando-se por custos diretos:

- a) O do combustível (na base de um consumo de 10 litros de gasolina super por 100 km);
- b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 litros por 3000 km e o do custo médio da venda do mesmo);
- c) O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);
- d) O da manutenção (nas bases por 100 000 km do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- e) O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2- Nos casos previstos no número 1, ainda será o trabalhador/a reembolsado pela empresa 67,5 % da parte dos custos indiretos, considerando-se como tal:

- a) O da reintegração de uma parte do capital efetivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efetivo custo bancário de obtenção do capital investido;
- b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cm<sup>3</sup> e 1300 cm<sup>3</sup>;
- c) O do rendimento do capital efetivamente investido pelo trabalhador/a na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;
- d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;
- e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3- O trabalhador/a tem direito ao reembolso dos custos indiretos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4- A fixação e a atualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador/a será da competência da comissão paritária, nos termos do número 6 da cláusula 78.ª (comissão paritária), sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente atualizado pela empresa o fator correspondente àquele custo.

6- O valor do reembolso dos custos diretos referidos no número 1, fixado em 0,36 cêntimos por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do número 1.

7- Para cálculo do valor do reembolso dos custos indiretos, com exceção dos anuais, referidos no número 2, usar-se-á fórmula, para cada 500,00 euros de capital determinável, nos termos das alíneas a) e b):

- Reintegração anual - Um quinto de 300,00 € (60,00 €);
- Rendimento anual do capital reintegrável - 30 % sobre 200,00 € (60,00 €);
- Rendimento anual do capital reintegrável - 18,824 %, juro médio, sobre 300,00 € (56,50 €);
- Total anual - 177,00 €;

- Valor a suportar pela empresa 67,5 % sobre 177,00 € (120,00 €);
- Idem, duodécimo - 10,00 € (120,12 €).

8-O trabalhador/a será ainda reembolsado pela empresa em 67,5 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidente em serviço, da responsabilidade do trabalhador/a, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 2, alínea b).

## ANEXO VI

### **Utilização esporádica em serviço de viatura própria do trabalhador/a**

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador/a for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor, obtido pelo produto do coeficiente 0,37 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

## ANEXO VII

### **Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)**

#### **1. Quadros superiores**

Analista de sistemas;  
Chefe de centro de informática;  
Chefe de serviços;  
Contabilista/técnico de contas;  
Diretor/a de informação médica;  
Diretor/a de serviços;  
Diretor/a técnico/a;  
Gestor/a de produto/s.

#### **2. Quadros médios**

##### **2.1. Técnicos/as administrativos/as**

##### **Chefe de formação de informação médica**

Chefe de informação médica;  
Chefe de secção de escritório;  
Guarda-livros;  
Programador/a de informática;  
Tesoureiro/a.

##### **2.2. Técnicos/as de produção e outros**

##### **Chefe de delegação de informação médica**

Chefe de produto;  
Chefe de secção de aprovisionamento;  
Chefe de secção de controlo analítico;  
Chefe de secção de informação médica;  
Chefe de secção de vendas;  
Encarregado/a de armazém;  
Encarregado/a geral de manutenção;  
Técnico/a;  
Técnico/a de serviço social.

#### **3. Encarregados/as, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Caixeiro/a encarregado/a;  
Encarregado/a de refeitório;  
Encarregado/a de sector (eletricista);  
Enfermeiro/a coordenador/a;  
Fogueiro/a encarregado/a;  
Preparador/a técnico/a encarregado/a.

#### **4. Profissionais altamente qualificados**

##### **4.1. Administrativos/as comércio e outros**

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Delegado/a de informação médica;  
Delegado/a de informação médica de dispositivos hospitalares;  
Delegado/a de informação médica hospitalar;;  
Educador/a de infância;  
Enfermeiro/a;  
Esteno-datilógrafo/a em línguas estrangeiras;  
Operador/a de informática;  
Prospetor/a de vendas;  
Secretário/a da direção;  
Tradutor/a;  
Vendedor/a especializado/a.

##### **4.2. Produção**

Analista;  
Delegado/a de informação médica estagiário;  
Desenhador/a projetista;  
Desenhador/a-publicitário/a;  
Preparador/a técnico/a.

#### **5. Profissionais qualificados**

##### **5.1. Administrativos**

Caixa;  
Escriturário/a.

##### **5.2. Comércio**

Caixeiro/a;  
Promotor/a de vendas;  
Vendedor/a.

##### **5.3. Produção**

Afinador/a de máquinas;  
Analista auxiliar;  
Desenhador/a;  
Desenhador/a de arte finalista;  
Eltricista;  
Embalador/a-encarregado/a;  
Fogoeiro/a;  
Mecânico/a de automóveis;  
Oficial de manutenção e conservação industrial;  
Preparador/a técnico/a auxiliar.

##### **5.4. Outros**

Auxiliar de educação;  
Auxiliar de enfermagem;  
Costureiro/a de artigos de ortopedia;  
Cozinheiro/a;  
Dispenseiro/a;  
Encarregado/a de lavandaria;  
Encarregado/a de serviços auxiliares;  
Mestre/a de costura/artigos de ortopedia;  
Motorista (ligeiros e pesados).

#### **6. Profissionais semiquualificados (especializados)**

##### **6.1. Administrativos/as, comércio e outros**

Ajudante de cozinha;  
Ajudante de motorista;

Costureiro/a;  
Distribuidor/a;  
Embalador/a (armazém);  
Empregado/a de balcão;  
Empregado/a de refeitório;  
Engomadeira/o;  
Higienizador/a;  
Jardineiro/a;  
Operador/a de máquinas;  
Telefonista;  
Vigilante.

#### **6.2. Produção**

Auxiliar de laboratório;  
Embalador/a (produção).

### **7. Profissionais não qualificados (indiferenciados)**

#### **7.1. Administrativos/as, comércio e outros**

Contínuo/a;  
Guarda;  
Porteiro/a;  
Servente;  
Trabalhador/a de limpeza.

#### **7.2. Praticantes e aprendizes**

Ajudante (caixeiro/a);  
Praticante (caixeiro/a);  
Pré-oficial (eletricista).

## ANEXO VIII

### **Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho**

#### Artigo 1.º

##### **Categorias profissionais**

- A) Diretor/a de informação médica.
- B) Chefe de informação médica;  
Chefe de formação de informação médica;  
Chefe de produto;  
Chefe de delegação da informação médica.
- C) Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares;  
Delegado de informação médica hospitalar;  
Delegado de informação médica.
- D) Delegado de informação médica estagiário.

#### Artigo 2.º

##### **Desempenho de funções**

1- Os profissionais de informação médica não podem desempenhar funções diferentes das definidas neste estatuto para a sua categoria profissional.

2- Em cada empresa com cinco ou mais trabalhadores desta categoria, haverá pelo menos um profissional de informação médica com a categoria de chefe.

3- Qualquer profissional de informação médica detentor de uma categoria mencionada no artigo anterior pode efetuar visitas médicas, não sendo, contudo, permitidas visitas por mais do que um profissional da mesma empresa, excetuando os casos dos delegados estagiários que se iniciam na profissão.

4- As funções de vendedor ficam vedadas aos profissionais de informação médica, sem prejuízo de poderem obter a informação pertinente e necessária relativa à evolução das vendas no mercado.

### Artigo 3.º

#### Regras de acesso profissional

1- As empresas recrutarão os profissionais de informação médica para acesso às categorias superiores de entre os da mesma empresa com categoria de nível imediatamente inferior.

2- Os delegados de informação médica estagiários têm acesso automático às categorias do nível C após 18 meses de permanência na categoria D.

3- Os profissionais de informação médica com 5 anos de exercício efetivo da profissão deverão ter prioridade no acesso às categorias do grupo B.

4- Em princípio o acesso à categoria do grupo A far-se-á por escolha de entre os profissionais detentores de categorias do grupo B com 5 anos ou mais de exercício efetivo da profissão, pelo que a decisão de escolha deverá ter como critério fundamental a correta avaliação da prova curricular apresentada pelos candidatos.

5- As delegações da empresa com mais de quatro profissionais de informação médica serão chefiadas pelo profissional de informação médica com a categoria de chefe de delegação de informação médica.

### Artigo 4.º

#### Duração e horário de trabalho

1- Em cada semana são prestados cinco dias de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, com subordinação aos princípios seguintes:

a) O período diário normal de trabalho não poderá exceder 8 horas;

b) A prestação diária de trabalho não poderá ter início antes das 9h00 nem terminar depois das 19h00;

c) O intervalo para almoço não deverá ser inferior a uma hora, nem superior a duas, podendo ajustar-se às necessidades de trabalho dos respetivos profissionais, ou a acordo entre as partes;

d) As tarefas administrativas compreendidas na prestação de trabalho dos DIM terão de ser cumpridas dentro do período normal de trabalho.

### Artigo 5.º

#### Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido por escrito pela entidade patronal, no ato da admissão de cada trabalhador, considerando-se, na falta de tal estipulação, como local habitual de trabalho a sede ou delegação em que o profissional iniciou a sua atividade.

2- Aos profissionais contratados para exercerem a sua atividade fora do seu concelho de residência, as entidades patronais têm, por acordo com o trabalhador e por escrito, de definir a zona ou zonas geográficas em que a sua atividade vai ser exercida.

3- Apenas e só mediante acordo prévio entre as partes poderá o profissional ou a entidade patronal modificar o local de trabalho estabelecido nos termos dos números anteriores.

### Artigo 6.º

#### Deslocação em serviço

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

a) 21,00 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70/km e a empresa garanta o regresso à residência.

b) 80,00 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70/km e o trabalhador não regresse à sua residência.

2- A atualização dos valores diários das ajudas de custo far-se-á anualmente de acordo com as negociações do CCTV.

3- A viagem referida no número 1 b) não deverá ser superior a duas semanas seguidas.

4- As viagens ao estrangeiro e às regiões autónomas deverão ser objeto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual deverá fixar, em princípio, condições mais favoráveis do que as estipuladas para o território continental.

5- O trabalhador terá direito a gozar um dia útil de compensação após cada viagem de duas semanas.

## Artigo 7.º

### Condições de utilização de transporte em serviço

1- A entidade patronal assegurará ao profissional, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte, ou o pagamento das despesas inerentes sempre que o meio de transporte seja do profissional.

2- A entidade patronal, no ato da celebração do contrato com o profissional, definirá por escrito se o meio de transporte a utilizar é propriedade da empresa, ou em alternativa, se o profissional utiliza meio de transporte próprio.

3- O disposto nos números 1 e 2 só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

4- Nos casos em que o profissional utilize com acordo da EP a viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contado desde o início até ao termo da viagem ou deslocação.

5- A viagem considera-se iniciada e terminada na residência do profissional.

6- Caso se verifique alteração da zona de trabalho por iniciativa das partes, o disposto neste artigo não sofre alterações.

## Artigo 8.º

### Utilização da viatura da empresa

Quando em serviço o profissional utilizar a viatura da empresa, a entidade patronal procederá ao pagamento das despesas inerentes ao uso da mesma, nas quais se inclui o pagamento dos prémios do seguro contra todos os riscos e responsabilidade civil, de valor igual ao máximo determinado por lei, incluindo ocupantes.

## Artigo 9.º

### Utilização em serviço da viatura do profissional

1- A utilização da viatura do profissional ao serviço da empresa determina que a entidade patronal reembolsará os custos de cada quilómetro percorrido.

2- O custo de cada quilómetro percorrido é fixado em 0,40 €, e será atualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, sendo definido tendo por base a portaria para a função pública.

3- A entidade patronal reembolsará o profissional em 30 % dos custos indiretos com a viatura, considerando-se como tal:

a) A reintegração de uma parte do capital efetivamente investido pelo profissional na aquisição da sua viatura, na base do valor médio ao momento da sua aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 50 % do referido valor da viatura;

b) O valor médio do carro utilitário que será encontrado a partir do custo médio de viatura com 1400 cc;

c) O seguro contra todos os riscos, de valor igual ao determinado por lei, abrangendo passageiros, em que o valor do capital seguro corresponda ao valor do carro médio definido na alínea b);

d) O imposto de circulação, na base do fixado para carro utilitário médio referido na alínea b).

4- O reembolso dos custos indiretos será efetuado logo após a ocorrência da despesa.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será atualizado pela empresa o fator correspondente àquele custo.

6- O cálculo do valor do reembolso dos custos indiretos, com exceção dos anuais referidos no número 3, será fixado em negociações do CCTV.

7- O profissional será ainda reembolsado pela empresa, em 50 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidentes em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 3, alínea b).

8- Quando a utilização em serviço de viatura do profissional for esporádica ou irregular, este será reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido tendo por base a portaria para a Função Pública.

## Artigo 10.º

### Segurança Social

As entidades patronais contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos das disposições legais em vigor.

## Artigo 11.º

**Código de ética e legislação**

Aceitação recíproca, rigoroso respeito e cumprimento dos códigos de ética e de conduta, e da legislação em vigor para o exercício da informação médica sobre promoção de medicamentos para uso humano, abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto.

## Artigo 12.º

**Disposição final**

O presente estatuto faz parte integrante do CCTV para o sector farmacêutico, referente às negociações para o ano de 2024 e seguintes.

Categoria profissional	Grupo
Diretor/a de informação médica	I
Chefe de informação médica	II
Chefe de delegação da informação médica Chefe de formação de informação médica Chefe de produto/s	III
Delegado/a de informação médica Delegado/a de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado/a de informação médica hospitalar	IV
Delegado/a da informação médica estagiário/a	V

## Artigo 13.º

**Descritivo de funções**

*Chefe de delegação da informação médica* - Chefia os serviços de grupos de delegados em zonas, ou regiões que lhe sejam atribuídas, em coordenação com o chefe de informação médica.

*Chefe de formação de informação médica* - Chefia, organiza e coordena toda a formação na área dos delegados de informação médica.

*Chefe de produto/s* - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades relativamente ao/s produto/s que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas equipas dos delegados de informação médica e materializadas nas atividades que os seus agentes desenvolvem no mercado.

*Chefe de informação médica* - Dirige os serviços internos e externos de informação médica, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico.

*Delegado/a de informação médica estagiário/a* - Trabalhador que pela 1.ª vez exerça a profissão de delegado de informação médica e até ao máximo de 18 meses.

*Delegado/a de informação médica* - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua atividade, e poderá acompanhar ensaios ou testes de aplicação de produto.

*Delegado/a de informação médica de dispositivos hospitalares* - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica no âmbito dos dispositivos hospitalares.

*Delegado/a de informação médica hospitalar* - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica no âmbito hospitalar.

*Diretor/a de informação médica* - Superintende e controla os delegados de informação médica e respetivos serviços.

Porto, 2 de abril de 2024.



Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

*Vera Cristiana Pires Falhas*, como mandatária.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José Luís da Silva Rodrigues*, como mandatário.

*Raquel Mouta Faria da Costa*, como mandatária.

Depositado a 16 de abril de 2024, a fl. 61 do livro n.º 13, com o n.º 105/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global**

Revisão global ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022, (texto consolidado) com alterações posteriores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e cessação**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

1-O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, adiante designado por CITEFORMA, cuja atividade compreende a prestação de serviços de formação profissional para valorização de recursos humanos, designadamente, seminários, estágios ou ações de formação profissional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante, ou que a este acordo adiram nos termos da cláusula 4.<sup>a</sup>

2-O presente acordo abrange todo o território nacional e estima-se que se aplique a 32 trabalhadores do CITEFORMA.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Regime aplicável**

1- Aos trabalhadores do CITEFORMA previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os seguintes anexos:

a) Anexo I - Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional;

b) Anexo II - Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária;

c) Anexo III - Regulamento de avaliação de desempenho.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência, renovação e caducidade**

1- O presente acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses.

2- A tabela salarial tem a vigência de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro.

3- A tabela salarial anexa à presente revisão produz efeitos 1 de janeiro de 2024.

4- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses até ser denunciado por qualquer uma das partes.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Adesão individual**

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente AE, mas que pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito:

- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
- b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,7 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical outorgante.

3- Do momento da adesão até à cessação de vigência da presente convenção, o trabalhador aderente assume o compromisso contratual de pagamento do montante referido no número anterior.

4- O CITEFORMA enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

## CAPÍTULO II

### **Direitos, deveres e garantias**

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Igualdade e não discriminação**

O trabalhador, ou candidato a emprego, tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade empregadora**

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

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

b) Dentro dos estabelecimentos existentes à data da assinatura do presente acordo, deve o centro proporcionar condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades alimentares, dentro das instalações da entidade empregadora;

c) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, inerente às funções que o trabalhador desempenhe;

d) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

e) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

f) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

g) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada ilícita pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

i) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

j) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, devendo igualmente os trabalhadores investidos em funções de chefia tratar com urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;

*k)* Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2- Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a)* Identidade das partes e sede da empresa;
- b)* O local de trabalho;
- c)* A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d)* A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e)* Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f)* A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g)* Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;
- h)* O valor e a periodicidade da retribuição;
- i)* O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j)* O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- k)* A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

3- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

4- No caso dos trabalhadores estrangeiros, serão prestadas todas as informações relacionadas com a sua situação contratual necessárias à sua legalização, ou regularização de residência.

5- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c)* Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas categorias profissionais;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo em casos previstos na lei ou neste AE;
- e)* Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo em casos previstos na lei;
- f)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- g)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, nas suas instalações, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- h)* Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- i)* Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- j)* Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a)* Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- b)* Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c)* Ter, para com os colegas de trabalho, a atenção e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Os trabalhadores deverão apresentar-se ao serviço em condições de plena sobriedade.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

- 1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar qualquer reclamação, ou exposição, verbal ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica, ou diretamente à direção.
- 2- No caso de reclamações ou exposições verbais, a chefia direta poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.
- 3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, carreira profissional e formação

##### SECÇÃO I

##### Recrutamento

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Objetivos

A atividade de recrutamento e seleção do pessoal do centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objetivos:

- a) Correta adequação dos efetivos humanos aos planos de atividades anuais e de médio prazo do centro;
- b) Objetividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efetivo;
- c) Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O recrutamento e seleção de pessoal para o centro serão feitos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função;
- b) Preferência qualitativa pelo recrutamento interno atento o estabelecido na alínea seguinte;
- c) Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função;
- d) As admissões serão feitas, em regra, para o posicionamento no escalão correspondente ao início de carreira, sem prejuízo no disposto na alínea seguinte;
- e) A administração do centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para o posicionamento num escalão superior.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Recrutamento interno

1- Sem prejuízo da liberdade de o empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer em igualdade de condições os trabalhadores com vínculo permanente e os trabalhadores contratados a termo.

2- Aos trabalhadores admitidos para qualquer um dos postos de trabalho a preencher ser-lhes-á aplicado o período experimental previsto na lei e correspondente às funções a desempenhar.

## SECÇÃO II

### Carreira profissional

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo I do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior, mediante parecer da comissão paritária.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno publicado em anexo ao presente AE.

## SECÇÃO III

### Formação

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

1- O centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade do centro terá como objetivo prioritário a aquisição ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas ao centro.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Crédito de tempo e condições de aplicação

1- O centro deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 40 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de o centro não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO IV

### Vínculo contratual

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Recrutamento - Vínculo

Todas as pessoas ao serviço do CITEFORMA deverão ser contratadas com recurso à figura do contrato de trabalho sendo, nos termos da lei, proibido o recurso ao contrato de prestação de serviços.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 18 (dezoito) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo de disposições excepcionais previstas na lei, ou no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional e/ou a experiência curricular adequadas ao posto de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 (dez) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

8- Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

9- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

11- Nos contratos individuais de trabalho celebrados após realização de estágio curricular, ou de contrato de trabalho com recurso a medidas de incentivo à contratação com duração superior ao período experimental aplicável, não existirá período experimental.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

1- Todos os trabalhadores deverão ser integrados nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- O ingresso nas carreiras faz-se na primeira posição remuneratória, observadas as exigências de habilitações literárias e demais requisitos, sem prejuízo de, em situações devidamente fundamentadas, ser adotado critério diferente.

3- A progressão nas carreiras e categorias dos trabalhadores far-se-á em função da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios definidos nos anexos I e III.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Avaliação de desempenho**

1- A avaliação de desempenho dos trabalhadores constitui instrumento necessário e imprescindível à sua evolução na carreira.

2- O regulamento de avaliação de desempenho consta do anexo III.

## CAPÍTULO V

### **Exercício da atividade**

#### SECÇÃO I

##### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1- O CITEFORMA deve organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito pelas normas de segurança, e saúde no trabalho.

2- Para efeitos de promoção da conciliação entre a vida pessoal e profissional, deve o CITEFORMA, em função dos princípios da boa gestão, implementar os regulamentos internos necessários, designadamente os respeitantes ao horário de trabalho e de assiduidade.

3- A aprovação dos regulamentos referidos no número anterior é da competência do conselho de administração.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Funções desempenhadas**

1- O CITEFORMA deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- O trabalhador deve exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

3- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins, ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4- O exercício das funções referidas no número anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregue pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito ao mesmo.



## SECÇÃO II

### Local de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Noção

1-O trabalhador pode realizar a sua prestação de trabalho em qualquer estabelecimento ou serviço do CITEFORMA, sem prejuízo da aplicação das normas legais relativas à mobilidade geográfica e transferência temporária de trabalhadores.

2-O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

3- Sempre que seja do interesse do trabalhador e aprovado pelo CITEFORMA, o trabalho pode ser exercido em regime de teletrabalho, o qual deverá ser reduzido a escrito.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações a que o trabalhador está afeto, através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- Por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, poderá ser estabelecido o teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos já definidos e/ou a definir através de regulamento interno, sem embargo do disposto na lei.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pela entidade empregadora deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) A conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores; e

d) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

5- As entidades empregadoras devem fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com as instalações físicas.

6- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho.

7- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

8- O acordo previsto na presente cláusula não pode excluir quaisquer direitos existentes no contrato de trabalho e no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

## SECÇÃO III

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade, ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

- 1-O período normal de trabalho na CITEFORMA é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.
- 2-O intervalo diário de descanso não pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, nos termos previstos no presente AE.
- 3-A prestação de trabalho é apenas admissível nos termos das cláusulas seguintes.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

- 1-O horário a praticar é, em regra, fixo, sendo definido individualmente, em função das necessidades dos serviços onde o trabalhador desempenha as suas funções.
- 2-Por acordo, apenas em situações em que o horário fixo se mostre prejudicial para o normal desempenho das funções, é possível definir um horário desfasado, ou seja, com horas de entrada e saída diferentes, nos vários dias da semana.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Regime de adaptabilidade

- 1-O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de mais 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 45 horas.
- 2-No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas num período de referência de dois meses.
- 3-A duração média do trabalho prevista nos números anteriores deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses
- 4-As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período de trabalho normal serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por opção do trabalhador por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
- 5-As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período normal de trabalho diário que excedam as 2 horas, serão pagas como horas de trabalho suplementar.
- 6-Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 26.<sup>a</sup> por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado, a favor deste, o período de horas não prestado.
- 7-Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Banco de horas

- 1-Por acordo escrito entre o centro e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:
  - Princípios:
    - Exequibilidade;
    - Boa fé;
    - Equilíbrio;
    - Justiça.
  - Regras:
    - 1-A iniciativa do acordo pode ser do centro e/ou do trabalhador.
    - 2-Quando for da iniciativa do centro: (Havendo acordo).
      - 2.1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais.
      - 2.2- O banco de horas só pode ser utilizado até 180 horas anuais (ano civil).
      - 2.3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensado por:
        - a) Redução do tempo de trabalho, devendo o centro avisar o trabalhador com 3 dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Em regra, salvo autorização do diretor, a utilização do período de redução do tempo de trabalho, deverá ser gozado no prazo de 90 (noventa) dias;

c) Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

2.4 - O centro que pretenda utilizar o banco de horas, deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 5 dias, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

3- Quando for da iniciativa do trabalhador: (Havendo acordo).

3.1- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 3 horas por dia, não podendo ultrapassar as 50 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais.

3.2- O trabalhador que pretenda utilizar o período de redução do tempo de trabalho, cujo gozo estará dependente do acordo do centro, deverá comunicar a sua intenção com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

4- Salvo autorização do diretor a utilização do período de redução do tempo de trabalho não pode ser cumulada com o período de férias.

5- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

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

4- 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.

5- 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.

6- 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.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e o empregador.

8- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

9- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho em período noturno o prestado no período entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia, ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 horas por dia.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

2- Por acordo escrito, pode ser isento o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

- d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;
- e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.

3- A isenção de horário de trabalho pode consistir na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, na possibilidade de aumento do período normal de trabalho por dia ou semana, ou na observância do período normal de trabalho acordado.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos no presente acordo, assim como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Registo**

1- O CITEFORMA deve garantir o registo dos tempos de trabalho de todos os trabalhadores, incluindo os que estão isentos de horário de trabalho.

2- O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do trabalho, de forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana.

### SECÇÃO IV

#### **Tempos de não trabalho**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo, acrescido de um dia de descanso complementar que, em regra, será o sábado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Feridos**

1- Para além dos feriados previstos como obrigatórios legalmente, consideram-se, igualmente feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, por referência às instalações do CITEFORMA, às quais o trabalhador está afeto na sua prestação de trabalho.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia mediante acordo das partes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Tolerância de ponto**

1- O CITEFORMA, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração, concede sob a forma de tolerância de ponto os dias 24 e 31 de dezembro, ou, no caso de estes serem ao sábado ou domingo, outros dias convenientes nesse período festivo.

2- Por proposta da direção e assegurado o regular funcionamento dos serviços, pode o conselho de administração conceder entre 1 a 2 dois dias extra à escolha do trabalhador como tolerância de ponto, em cada ano civil.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

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

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

3- O regime previsto no número anterior não se aplica a trabalhadores que tenham acesso ao regime decorrente da idade e/ou antiguidade, em vigor, desde que, desse resulte um período anual de férias mais benéfico.

4- Sem prejuízo e cumulativamente com o previsto no presente artigo, o conselho de administração poderá atribuir, por deliberação, outros dias de férias, após ponderação da avaliação de desempenho dos trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes situações:

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos no presente acordo e na lei;
- h) As motivadas pelo tempo estritamente necessário e com o limite de quatro horas por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada menor, pelo qual seja responsável;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente acordo;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo CITEFORMA;
- l) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

2- Caso pretenda, o CITEFORMA poderá requerer documento justificativo de falta, que deverá ser apresentado nos cinco (5) dias úteis seguintes.

3- Apenas 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 proteção 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 inadiável e imprescindível aos membros do agregado familiar, nos termos da lei;
- d) As autorizadas ou aprovadas, nessa condição, pelo CITEFORMA;
- e) As previstas na alínea j) do número 1, quando excedam 30 dias por ano.

4- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou pela prestação de trabalho compensatório de período equivalente à ausência.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1- O CITEFORMA pode conceder ao trabalhador nos termos da lei, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A concessão de licença sem retribuição deve ser feita por escrito, devendo uma cópia da mesma ficar em poder do trabalhador.

3- O CITEFORMA deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4- A ausência de resposta do CITEFORMA no prazo referido no número anterior equivale a recusa da concessão da licença sem retribuição.

5- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

6- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito a um posto de trabalho, compatível com o seu contrato de trabalho.

8-O CITEFORMA pode contratar, nos termos da lei, um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

9- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A retribuição base mínima para cada categoria profissional, consta do anexo II.

2- A retribuição base dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana.

3- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(RM \times 12) / (52 \times N)$$

em que  $RM$  é o valor da retribuição mensal e  $N$  o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador que preste trabalho com isenção de horário, tem direito a um subsídio mensal correspondente a, pelo menos, 23 % da retribuição base.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Pagamento do trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 %, sendo devido ao trabalhador noturno, bem como a qualquer trabalhador que preste trabalho no período noturno, seja qual for a respetiva remuneração base.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Pagamento do trabalho suplementar

1- O pagamento da prestação de trabalho suplementar é feito nos termos da legislação em vigor.

2- O trabalho suplementar prestado confere direito a descanso compensatório conforme previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

2- O subsídio de férias é de montante igual à retribuição base mensal e outras prestações retributivas mensais, que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- Por motivo excecional, nomeadamente quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respetivo subsídio, a pedido do trabalhador, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de montante igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1-Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição com o valor previsto no anexo II.

2-Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição, no mínimo, de valor proporcional ao horário completo.

3-Para ter direito ao subsídio de refeição, o trabalhador tem que trabalhar pelo menos metade da jornada diária de trabalho, exceto se a ausência for autorizada, ou equiparada a prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

É atribuído um abono mensal para falhas, correspondente a 5 % da remuneração base, aos trabalhadores cujas funções impliquem o manuseamento de dinheiro, procedam a pagamentos, ou recebimentos, ou efetuem cobranças.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Ajudas de custo**

1-O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento, ou reembolso de despesas com transporte, alimentação e dormida, nos termos fixados para a administração pública.

2-As despesas comprovadamente efetuadas pelo trabalhador são reembolsadas no ato de apresentação da respetiva documentação aos serviços responsáveis.

### CAPÍTULO VII

## **Exercício da atividade sindical na CITEFORMA**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1-Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no CITEFORMA, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos do presente acordo e das disposições do Código do Trabalho.

2-A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

3-Ao CITEFORMA é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida sem prejuízo da laboração do CITEFORMA.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação e consulta**

1-Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta, podendo requerer por escrito, à entidade empregadora, os elementos de informação respeitantes à evolução recente e provável das atividades do CITEFORMA, sobre a evolução do emprego ou eventuais medidas de antecipação em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho.

2-As informações referidas no número anterior são prestadas pelo CITEFORMA, por escrito, no prazo de 8 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve exceder os 15 dias.

3-Os delegados sindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pelo CITEFORMA com menção expressa da respetiva confidencialidade, mantendo-se o dever de confidencialidade após a cessação do respetivo mandato.

4-O CITEFORMA não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar, ou afetar gravemente o seu funcionamento.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Crédito de horas e regime de faltas dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2- O crédito de horas previsto no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os seus titulares devem informar o CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

4- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- As faltas a que se refere o número anterior, quando previsíveis, são comunicadas ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de um dia, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia da ausência.

6- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Direito a instalações para atividade sindical no CITEFORMA**

1- O CITEFORMA deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado, situado no interior do CITEFORMA para o exercício das suas funções.

2- O CITEFORMA deve, ainda, reservar um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Direito de reunião no CITEFORMA**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nas instalações do CITEFORMA fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sempre que convocados pela associação sindical outorgante, ou ainda, um terço dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos, ou de trabalho suplementar.

2- Podem ainda reunir-se durante o período de trabalho da generalidade dos trabalhadores sempre que forem convocados pela associação sindical outorgante, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os promotores destas reuniões são obrigados a comunicar ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e número previsível de participantes, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- O CITEFORMA deverá facultar o acesso a salas para reunião onde possam ser colocados à disposição meios necessários à comunicação por videoconferência.

## CAPÍTULO VII

**Comissão paritária**Cláusula 55.<sup>a</sup>**Constituição, competência e funcionamento**

1- A comissão paritária será composta por dois representantes da associação sindical outorgante e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.



4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada, ou outro meio eficaz para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

9- Após deliberação por unanimidade, as decisões de interpretação do presente acordo são depositadas no ministério responsável pela área laboral para publicação.

10- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 20 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do poder disciplinar, da medicina no trabalho, do regime de trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Prevenção do assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento de um, ou mais, colegas de trabalho, ou representantes da entidade patronal, que tenha o propósito de perturbar, ou constranger uma pessoa, afetando a sua dignidade, seja pela discriminação, ou pela criação um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador.

2- Com o propósito de prevenir e promover um ambiente livre de assédio, a entidade patronal deverá criar um código de boas práticas, a distribuir pelos trabalhadores.

3- Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.

4- Qualquer queixa de assédio deverá ser comunicada à associação sindical outorgante pela entidade patronal, no prazo máximo de 5 dias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1- O CITEFORMA compromete-se a manter um seguro de saúde para todos os seus trabalhadores, extensivo, a expensas dos próprios, aos cônjuges ou equiparados e descendentes.

2- O CITEFORMA deverá analisar várias propostas de seguro de saúde, sempre que se revele necessário, devendo optar pela solução mais vantajosa para os trabalhadores, dentro da melhor gestão orçamental.

## ANEXO I

**Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional****Objeto e âmbito de aplicação**

## Artigo 1.º

**Objeto e âmbito**

1- O presente regulamento define o regime de carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional dos trabalhadores do CITEFORMA.

2- O regime estabelecido aplica-se a todos os trabalhadores com contrato de trabalho celebrado com o CITEFORMA.

**Gestão dos recursos humanos**

## Artigo 2.º

**Planificação da atividade e dos recursos**

Tendo em consideração as atribuições e a estratégia definida anualmente para o CITEFORMA, os objetivos superiormente fixados, as competências das diversas áreas funcionais, incluindo a eventual existência de estruturas de projeto, e os recursos financeiros disponíveis, o CITEFORMA planeia, aquando da preparação do plano de atividades e da proposta de orçamento, as atividades de natureza permanente ou temporária a desenvolver durante a sua execução, as eventuais alterações a introduzir nas áreas funcionais, bem como o respetivo mapa de pessoal.

## Artigo 3.º

**Orçamentação e gestão das despesas com pessoal**

As verbas orçamentais do CITEFORMA afetas a despesas com pessoal destinam-se a suportar os seguintes tipos de encargos:

- a) Com as remunerações dos trabalhadores que se vão manter em exercício de funções;
- b) Com o recrutamento dos trabalhadores necessários à ocupação dos postos de trabalho previstos, e não ocupados, atento o mapa de pessoal aprovado;
- c) Com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantêm em exercício de funções;
- d) Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores.

**Regime de carreiras**

## Artigo 4.º

**Integração em carreiras**

1- Os trabalhadores mencionados no ponto 2 do artigo 1.º exercem as suas funções integradas em carreiras.

2- As carreiras podem ser unicategoriais, a que corresponde uma única categoria, ou pluricategoriais, que se desdobram em mais do que uma categoria, sendo que o conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores.

## Artigo 5.º

**Conteúdo funcional**

1- A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional.

2- O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.

3- A descrição do conteúdo funcional não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

## Artigo 6.º

### Graus de complexidade funcional

Em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigida para integração em cada carreira, estas classificam-se em três graus de complexidade funcional nos seguintes termos:

- a) De grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional obrigatória;
- b) De grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
- c) De grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

## Artigo 7.º

### Posições remuneratórias

A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.

## Artigo 8.º

### Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea c) do artigo 3.º, o conselho de administração decide em que medida se propõe suportar os encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores.

2- A decisão referida no número anterior fixa, fundamentalmente, o montante máximo dos encargos que o CITEFORMA se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias, onde as alterações de posicionamento podem ter lugar.

3- Preenchem este universo, os trabalhadores em exercício de funções que tenham obtido nas últimas avaliações de desempenho, com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Duas menções máximas consecutivas;
- b) Três menções imediatamente inferiores à máxima, consecutivas, ou;
- c) Cinco menções imediatamente inferiores à referida na alínea anterior consecutivas, desde que configurem desempenho positivo.

4- Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida nas últimas avaliações de desempenho.

5- Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo fixado para cada universo, nos termos do disposto no ponto 2, é distribuído pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

6- Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no número 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa, se tenham previsivelmente esgotado no âmbito da execução orçamental em curso.

## Artigo 9.º

### Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos no artigo anterior, quando aquele tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Três pontos por cada menção máxima;
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

## Artigo 10.º

### Exceção à alteração do posicionamento remuneratório

1- Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no artigo anterior, o conselho de administração pode alterar, mediante proposta do diretor do CITEFORMA devidamente fundamentada, nos termos dos limites referidos no número 2 do artigo 10.º, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima, ou imediatamente inferior.

2- Da mesma forma, e dentro desses mesmos limites, pode o conselho de administração determinar a alteração do posicionamento da categoria do trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra, tendo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem superiormente ordenados.

## Artigo 11.º

### Mudança de carreira

Atentas as necessidades de recursos humanos identificadas na fase de planeamento, nos termos referidos no artigo 2.º, pode o conselho de administração deliberar sobre a mudança de carreira dos trabalhadores que, já tendo entretanto adquirido um nível de habilitações compatível com a entrada em carreira superior, demonstrem, na prática, e devidamente fundamentada por proposta a ser elaborada pelo diretor do centro, terem potencial para desenvolver funções com um conteúdo funcional de maior exigência profissional e/ou de responsabilidade profissional.

## Carreiras

## Artigo 12.º

### Enumeração e caracterização

1- As carreiras do CITEFORMA são:

a) Carreiras gerais:

- Técnico superior;
- Assistente técnico;
- Assistente operacional.

b) Carreiras especiais:

- Técnico superior especialista;
- Técnico especialista.

2- A caracterização das carreiras em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria constam do anexo I-A.

## Atribuição de prémios de desempenho

## Artigo 13.º

### Preparação da atribuição

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea d) do artigo 3.º, o conselho de administração define o universo dos cargos e das carreiras e categorias onde a atribuição dos prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos.

2- Em alternativa, pode o conselho de administração determinar um valor a distribuir indiscriminadamente pelos cargos e/ou carreiras e/ou categorias, indexando a sua aplicabilidade apenas em função da avaliação de desempenho.

## Artigo 14.º

### Condições de atribuição de prémios de desempenho

1-Preenchem os universos definidos nos termos do artigo anterior os trabalhadores do CITEFORMA que tenham obtido, na última avaliação de desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

2-Determinados os trabalhadores que preenchem esse requisito, são ordenados, dentro de cada universo, se aplicável, por ordem decrescente de classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

3-Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo, se aplicável, é distribuído pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador receba o equivalente à sua retribuição base mensal, ou outra forma de repartição que venha a ser aprovada por deliberação do conselho de administração, devendo a mesma ser oportunamente comunicada a todos os trabalhadores.

4-Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos anteriormente previstos, não existir verba orçamental para esse efeito ou quando o montante máximo dos encargos fixado se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

5-Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.

## Artigo 15.º

### Outros sistemas de recompensa do desempenho

Nos limites do previsto na alínea *d*) do artigo 3.º, podem ser criados e regulamentados, por deliberação do conselho de administração, outros sistemas de recompensa do desempenho, designadamente em função dos resultados obtidos em equipa ou do desempenho de trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória da respetiva categoria.

## Comissões de serviço

### Artigo 16.º

#### Nomeação

1-Os chefes de departamento, os coordenadores e o apoio de secretariado são nomeados em comissão de serviço. O despacho de nomeação é proferido pelo conselho de administração, mediante proposta fundamentada do diretor do centro.

2-O diretor é nomeado e exonerado de acordo com as normas estabelecidas no protocolo de criação do CITEFORMA, e exerce as suas funções em comissão de serviço.

3-Sem prejuízo do disposto no número 2, as comissões de serviço cessam por deliberação do conselho de administração, retomando o trabalhador o seu lugar na respetiva carreira, de acordo com as normas do presente regulamento.

### Artigo 17.º

#### Remuneração

1-A remuneração correspondente aos cargos exercidos em comissão de serviço é fixada por deliberação do conselho de administração, tendo como quadro de referência as remunerações praticadas pelo IEFP para cargos análogos.

2-Os titulares de cargos com remuneração específica fixada poderão optar entre a remuneração base correspondente ao cargo para que foram nomeados e a remuneração base da sua carreira de origem.

### Artigo 18.º

#### Tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em comissão de serviço conta para todos os efeitos na carreira em que se encontrar inserido o trabalhador.

## Regulamento de Carreiras Profissionais 2024

### ANEXO I-A

#### Caracterização das carreiras

(Referido no número 2 do artigo 12.º)

Carreiras gerais				
Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do Centro em assuntos da sua especialidade, tomando opção de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	3	14
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa numa subárea funcional, por cujos resultados é responsável. Realização de atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.	2	4
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios da atuação do CITEFORMA.	2	9
Assistente operacional	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do CITEFORMA, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à sua manutenção e reparação dos mesmos.	1	5

Carreiras especiais				
Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Técnico superior especialista	Técnico superior especialista	Funções com maior grau de senioridade e especialização, desempenhando funções com elevada complexidade e exigência funcional, que podem implicar coordenação. Pode incluir funções técnicas no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação.	3	11
Técnico especialista	Técnico especialista	Funções de natureza executiva com base em diretivas bem definidas, com grau de complexidade médio e com experiência ou conhecimentos específicos requeridos na área de sistemas e tecnologias de informação. Pode incluir participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação.	2	12

## ANEXO II

**Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária**

1 - Posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais:

**Carreira de técnico superior**

Categoria de técnico superior

Posições remuneratórias	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	7. <sup>a</sup>	8. <sup>a</sup>	9. <sup>a</sup>	10. <sup>a</sup>	11. <sup>a</sup>	12. <sup>a</sup>	13. <sup>a</sup>	14. <sup>a</sup>
Valor ilíquido (em euros)	1 280,47	1 385,98	1 636,39	1 854,14	2 076,98	2 299,86	2 522,71	2 745,56	2 914,15	3 084,54	3 254,94	3 425,33	3 595,73	3 766,13

**Carreira de assistente técnico**

Categoria de coordenador técnico

Posições remuneratórias	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>
Valor ilíquido (em euros)	1 333,35	1 475,18	1 637,85	1 749,03

Categoria de assistente técnico

Posições remuneratórias	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	7. <sup>a</sup>	8. <sup>a</sup>	9. <sup>a</sup>
Valor ilíquido (em euros)	922,47	961,40	1 017,55	1 070,19	1 122,82	1 175,47	1 228,09	1 280,72	1 333,35

**Carreira de assistente operacional**

Categoria assistente operacional

Posições remuneratórias	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>
Valor ilíquido (em euros)	821,83	821,83	922,47	961,40	1 017,55



## 2- Posições e níveis remuneratórios das carreiras especiais:

**Carreira de técnico superior especialista**

Posições remuneratórias	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	7. <sup>a</sup>	8. <sup>a</sup>	9. <sup>a</sup>	10. <sup>a</sup>	11. <sup>a</sup>
Valor ilíquido (em euros)	1 861,43	2 023,89	2 240,74	2 457,57	2 674,43	2 893,81	3 114,98	3 336,16	3 557,35	3 723,24	3 889,10

**Carreira de técnico especialista**

Posições remuneratórias	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	7. <sup>a</sup>	8. <sup>a</sup>	9. <sup>a</sup>	10. <sup>a</sup>	11. <sup>a</sup>	12. <sup>a</sup>
Valor ilíquido (em euros)	1 079,63	1 280,72	1 438,62	1 596,51	1 754,41	1 915,46	2 078,11	2 240,74	2 403,37	2 566,01	2 674,43	2 783,21

## 3- Vencimento das chefias:

	Vencimento
Chefe de departamento **	2 564,17 <sup>1</sup>
Coordenador **	1 919,23 <sup>1</sup>

\* Em comissão de serviço.

<sup>1</sup> Valor ao qual acresce subsídio de isenção de horário de trabalho.

## 4- Subsídio de refeição: 9,40 €.

## ANEXO III

**Avaliação de desempenho****Disposições gerais e comuns**

## Artigo 1.º

**Objeto**

O presente regulamento estabelece um sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho no CITEFORMA, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

## Artigo 2.º

**Âmbito de aplicação**

O Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se ao CITEFORMA, ao pessoal nomeado para o exercício de cargos de dirigente e de chefia, bem como a todos os trabalhadores do CITEFORMA que se encontram numa das situações previstas no artigo 1.º do Regulamento de Carreiras, Categorias Profissionais e Respetivo Conteúdo Funcional, adiante designado apenas por Regulamento de Carreiras.

**Definições, princípios e objetivos**

## Artigo 3.º

**Definições**

Para os efeitos do disposto no presente regulamento, entende-se por:

- a) «Competências» - O parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente, chefia ou trabalhador;
- b) «Dirigentes e chefias» - Os titulares de cargos de direção, de chefias intermédias (incluindo os departamentos) e de coordenação enquanto se encontrem em exercício de funções nos termos do conteúdo funcional do cargo;
- c) «Objetivos» - O parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;
- d) «Serviço efetivo» - O trabalho realmente prestado pelo trabalhador no CITEFORMA;
- e) «Trabalhadores» - Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho ao CITEFORMA, desde que a respetiva vinculação seja por prazo superior a 6 meses.

## Artigo 4.º

**Princípios**

O Regulamento de Avaliação de Desempenho subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Coerência e integração, alinhando a ação do CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores na prossecução dos objetivos do centro;
- b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes, chefias e trabalhadores pelos resultados do centro, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;
- c) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos na gestão do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores, com base em indicadores de desempenho;
- d) Eficácia, orientando a gestão e a ação do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;
- e) Eficiência, relacionando os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;
- f) Orientação para a qualidade no CITEFORMA;
- g) Publicidade dos resultados da avaliação, promovendo a visibilidade da sua atuação perante os utilizadores;

- h) Participação dos dirigentes e chefias bem como dos trabalhadores na fixação dos objetivos do CITEFORMA, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação do CITEFORMA;*
- i) Promover a participação dos trabalhadores na avaliação do CITEFORMA.*

#### Artigo 5.º

##### Objetivos

Constituem objetivos do presente regulamento:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão do CITEFORMA em razão das necessidades dos utilizadores;*
- b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autorregulação;*
- c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;*
- d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e chefias e dos trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;*
- e) Reconhecer e distinguir o CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando uma cultura de excelência e qualidade;*
- f) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;*
- g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação do CITEFORMA.*

#### Enquadramento e subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

#### Artigo 6.º

##### Enquadramento

O Regulamento de Avaliação de Desempenho articula-se com o sistema de planeamento do CITEFORMA, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos determinados superiormente pelos outorgantes e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelo CITEFORMA.

#### Artigo 7.º

##### Ciclo de gestão

O Regulamento de Avaliação de Desempenho articula-se com o ciclo de gestão do CITEFORMA que integra as seguintes fases:

- a) Fixação dos objetivos para o ano seguinte, tendo em conta os objetivos estratégicos determinados pelos outorgantes, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;*
- b) Elaboração e aprovação pelo conselho de administração do plano de atividades e do orçamento do CITEFORMA para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades e indicadores de desempenho;*
- c) Monitorização e eventual revisão dos objetivos do CITEFORMA, em função de contingências não previsíveis;*
- d) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados.*

#### Artigo 8.º

##### Periodicidade

A avaliação do desempenho realiza-se anualmente, devendo estar concluída até ao final do mês de março, constituindo os seus resultados elementos imprescindíveis para efeitos de progressão nos termos previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais.

#### Artigo 9.º

##### Subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

1-O modelo de avaliação de desempenho integra os seguintes subsistemas:

- a) O subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA;*
- b) O subsistema de avaliação de desempenho dos dirigentes e das chefias;*
- c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores.*

2- Os subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada entre os objetivos fixados, no âmbito do planeamento, para o centro e os objetivos fixados aos dirigentes, chefias e restantes trabalhadores.

### **Subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA**

#### **Artigo 10.º**

##### **Parâmetros, metodologia e efeitos da avaliação**

1- A avaliação do desempenho do CITEFORMA realiza-se com recurso a uma matriz tendo por base os seguintes parâmetros:

- a) Objetivos de eficácia, entendido como medida em que são atingidos os objetivos e se obtém, ou ultrapassa, os resultados esperados;
- b) Objetivos de eficiência, enquanto relação entre os serviços prestados e os recursos utilizados;
- c) Objetivos de qualidade, traduzido como o conjunto de propriedades e características dos serviços, que lhes confere aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2- Os objetivos são definidos pelo conselho de administração em articulação com o ciclo de gestão, nos termos do artigo 7.º do presente regulamento, em função das opções estratégicas definidas pelos outorgantes, consubstanciadas nomeadamente no plano de atividades, no orçamento anual e/ou em outros compromissos assumidos, incluindo programas, acordos de entendimento, entre outros, temporalmente limitados, podendo ser revistos sempre que assim se justifique.

3- Serão extraídos elementos de avaliação dos resultados atingidos, por comparação entre os indicadores de realização e os objetivos, no âmbito dos diferentes instrumentos produzidos bem como com referência à avaliação do cumprimento dos compromissos mencionados no ponto anterior que, em conjunto, irão determinar o modo como o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação do CITEFORMA.

4- Para avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo constante da matriz anteriormente referida são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

- a) Superou o objetivo;
- b) Atingiu o objetivo;
- c) Não atingiu o objetivo.

5- Com base nos resultados da matriz, e podendo acrescentar informação complementar com o objetivo de evidenciar os resultados alcançados e/ou os desvios verificados, o diretor promoverá a autoavaliação do CITEFORMA, que será submetida ao conselho de administração.

6- A partir da análise dos resultados da matriz bem como do processo de autoavaliação, o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação final através das seguintes menções:

- a) Desempenho bom, atingiu todos os objetivos, superando alguns;
- b) Desempenho satisfatório, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
- c) Desempenho insuficiente, não atingiu os objetivos mais relevantes.

7- A uma avaliação final de desempenho bom pode ainda ser atribuída, desde que devidamente justificado e comprovado, uma distinção de mérito reconhecendo um desempenho excelente, a qual significa superação global dos objetivos.

8- A atribuição da distinção de mérito determina, por um ano, o aumento para 10 % e 35 % das percentagens máximas previstas para os dirigentes e chefias e para os trabalhadores, visando a diferenciação de desempenho excelente e de desempenho relevante.

### **Subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias**

#### **Avaliação de desempenho dos dirigentes (Dirigentes superiores)**

#### **Artigo 11.º**

##### **Parâmetros de avaliação**

1- A avaliação do desempenho dos dirigentes efetua-se anualmente com base nos seguintes parâmetros:

- a) Grau de cumprimento dos compromissos, tendo por referência os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade, e na gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais afetos ao centro;
- b) Competências de liderança, de visão estratégica de representação externa e de gestão demonstradas.

2- Para efeitos do disposto da alínea *a)* do número imediatamente anterior, o conselho de administração define, em articulação com os dirigentes, um «compromisso de gestão», que deve refletir, de alguma forma, as metas definidas para o centro para esse ano, onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

#### Artigo 12.º

##### Expressão da avaliação

1- A avaliação do desempenho do dirigente afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se:

- a)* Na verificação do sucesso global, com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros;
- b)* No cumprimento de tais exigências;
- c)* Ou no seu incumprimento.

2- Pode ser atribuída ao dirigente a menção qualitativa de desempenho excelente, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.

#### Artigo 13.º

##### Avaliadores

Os dirigentes são avaliados pelo conselho de administração que procede igualmente à homologação da sua avaliação.

#### Artigo 14.º

##### Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho dos dirigentes releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.

2- A avaliação do desempenho dos dirigentes, realizada nos termos do presente regulamento, produz efeitos na respetiva carreira de origem nos termos definidos no Regulamento de Carreiras.

#### Avaliação de desempenho das chefias (Dirigentes intermédios)

#### Artigo 15.º

##### Parâmetros de avaliação

1- A avaliação de desempenho das chefias efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a)* Resultados, obtidos nos objetivos da área que dirige;
- b)* Competências, integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

2- A avaliação tem por fundamento os parâmetros referidos no ponto imediatamente anterior, através de indicadores de medida previamente estabelecidos.

3- O parâmetro relativo a resultados assenta nos objetivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

4- Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala de três níveis, nos seguintes termos:

- a)* Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b)* Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c)* Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

5- A pontuação final a atribuir ao parâmetro resultados é a média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

6- O parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente escolhidas, para cada chefia, em número não inferior a cinco.

7- As competências referidas no número anterior são escolhidas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo.

8- Cada competência é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:

- a)* Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b)* Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.

9- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências é a média ponderada das pontuações atribuídas.

10- Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro resultados uma ponderação mínima de 60 % e ao parâmetro competências uma ponderação máxima de 40 %.

11- A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

12- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

13- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número 10 em função das especificidades dos cargos ou das atribuições das áreas funcionais.

## Artigo 16.º

### Expressão da avaliação

1- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais obtidas nos seguintes termos:

a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

2- A atribuição de menção qualitativa de desempenho relevante é, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, objeto de apreciação pelo conselho de administração para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente.

3- A iniciativa e o reconhecimento referidos no número anterior devem fundamentar-se, em regra, nos seguintes pressupostos:

a) A chefia atingiu e ultrapassou todos os objetivos;

b) A chefia demonstrou, em permanência, capacidades de liderança, de gestão e de compromisso com o serviço que podem constituir exemplo para os demais trabalhadores.

4- A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação de percentagem máxima de 25 % para as menções de desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total para o reconhecimento de desempenho excelente, podendo haver pelo menos uma chefia com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.

## Artigo 17.º

### Avaliadores

As chefias são avaliadas pelo dirigente superior de quem diretamente dependam.

## Artigo 18.º

### Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho da chefia releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.

2- O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ainda à chefia o direito a cinco dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à sua remuneração.

3- O reconhecimento de desempenho relevante em três anos consecutivos confere à chefia o direito a três dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4- A atribuição da menção de desempenho inadequado em dois anos consecutivos faz cessar automaticamente a sua nomeação.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, os direitos nele previstos são conferidos à chefia quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:

a) 3 pontos por cada menção de desempenho excelente;

b) 2 pontos por cada menção de desempenho relevante.

6- A avaliação do desempenho tem efeitos na carreira de origem dos trabalhadores que exercem cargos de chefia, nos termos do Regulamento de Carreiras.

7- Os anos em que a chefia receba prémio de desempenho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

## O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores

### Artigo 19.º

#### Periodicidade e requisitos para avaliação

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual, reportando ao desempenho do ano civil anterior.

2- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de contrato de trabalho sem termo há menos de seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o ano seguinte.

3- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de trabalho com, pelo menos, seis meses de efetividade o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente regulamento.

### Artigo 20.º

#### Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão do CITEFORMA e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) Resultados, obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos do centro;
- b) Competências, que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

### Artigo 21.º

#### Resultados

1- O parâmetro resultados decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do CITEFORMA e da área funcional, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos podem ser:

- a) De produção de atos visando a eficácia na satisfação dos utentes;
- b) De qualidade, orientada para a inovação e para a melhoria do serviço prestado;
- c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de meios;
- d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3- Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma determinada finalidade.

4- Anualmente, são fixados pelo menos três objetivos para cada trabalhador, sendo previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho para os resultados a obter em cada um deles.

### Artigo 22.º

#### Avaliação dos resultados atingidos

1- Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a) Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro resultados é a média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3- Sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados por motivos exógenos ao controlo dos intervenientes, a avaliação deve decorrer neutralizando o impacto deste facto na avaliação global do trabalhador.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada é, em regra, idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita uma avaliação diferenciada em função do contributo de cada trabalhador.

### Artigo 23.º

#### Competências

1- O parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente identificadas para cada trabalhador, em número não inferior a cinco.

2- As competências são escolhidas rigorosamente nos mesmos termos do referido no ponto 7.º do artigo 15.º do presente regulamento, em harmonia com o dirigente.

### Artigo 24.º

#### Avaliação das competências

1- A avaliação das competências é expressa em três níveis:

- a) Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro competências é a média ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

### Artigo 25.º

#### Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Para o parâmetro resultados é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro competências uma ponderação máxima de 40 %.

3- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número imediatamente anterior em função das carreiras.

4- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

### Artigo 26.º

#### Reconhecimento de excelência

1- A atribuição de menção qualitativa de desempenho relevante é objeto de apreciação pela direção do CITEFORMA, que por sua vez submete ao conselho de administração para tomada de decisão final, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2- A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de justificação que especifique os respetivos fundamentos, analisando o impacto do desempenho e evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3- Para efeitos de aplicação do Regulamento de Carreiras, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de desempenho excelente.

### Artigo 27.º

#### Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração do posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador, nos termos do Regulamento de Carreiras;
- f) Atribuição de prémios de desempenho.



2-O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

3-O reconhecimento de desempenho relevante em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4-Os anos em que o trabalhador receba prémio de desempenho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

5- A atribuição da menção qualitativa de desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

*a)* Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;

*b)* Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

#### Artigo 28.º

##### Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores

1-O sistema de avaliação de desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas serem consideradas no plano de formação anual do CITEFORMA.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

##### Intervenientes no processo de avaliação

#### Artigo 29.º

##### Sujeitos

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

*a)* O avaliador;

*b)* O avaliado;

*c)* O diretor;

*d)* O conselho de administração.

2- A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

#### Artigo 30.º

##### Avaliador

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato e do diretor do centro, cabendo ao avaliador:

*a)* Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para o CITEFORMA ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida de desempenho, designadamente os critérios de superação dos objetivos;

*b)* Rever com o avaliado, sempre que se revele adequado, os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho bem como as possibilidades de melhoria;

*c)* Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação;

*d)* Avaliar anualmente os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

*e)* Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;

*f)* Fundamentar as avaliações de desempenho relevante e de desempenho inadequado, para os efeitos previstos no presente regulamento.

2- O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que considerar adequados a uma efetiva e justa avaliação.

### Artigo 31.º

#### Avaliado

1- Em cumprimento dos princípios enunciados no presente regulamento, o avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;
- b) À avaliação do seu desempenho.

2- Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva autoavaliação como garantia do envolvimento ativo e responsabilização no processo de avaliação e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3- Os dirigentes e chefias do CITEFORMA são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4- É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5- É garantido ao avaliado o direito de reclamação e de recurso.

### Artigo 32.º

#### Diretor

Ao diretor do CITEFORMA, enquanto tal, compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias e do subsistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores, tendo em conta o ciclo de gestão;
- b) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;
- c) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação dos objetivos;
- d) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por área funcional ou carreira profissional;
- e) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos nos dois subsistemas mencionados em a), cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado bem como proceder ao reconhecimento do desempenho excelente;
- f) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação de desempenho;
- g) Exercer as demais competências que lhe são cometidas.

### Artigo 33.º

#### Conselho de administração

1- Compete ao conselho de administração:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do CITEFORMA;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
- c) Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- d) Homologar as avaliações anuais;
- e) Decidir das reclamações dos avaliados.

2- Quando o conselho de administração não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores, deve o mesmo atribuir nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.

### Processo de avaliação

### Artigo 34.º

#### Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Realização da autoavaliação e da avaliação;

- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação de competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento de desempenhos excelentes;
- f) Apreciação do processo de avaliação pelo diretor;
- g) Homologação;
- h) Reclamações;
- i) Monitorização dos objetivos.

#### Artigo 35.º

##### Planeamento

1- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do conselho de administração e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada área funcional e da gestão articulada das atividades;
- b) A definição dos objetivos e resultados a atingir pelas áreas funcionais deve envolver as respetivas chefias e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e o seu alinhamento com os resultados obter;
- c) A planificação em cascata, quando efetuada, deve evidenciar o contributo de cada área funcional para os resultados finais pretendidos para o CITEFORMA;
- d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2- Na fase do planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o modelo de avaliação de desempenho, nomeadamente visando o alinhamento dos objetivos do CITEFORMA, dos dirigentes, das chefias e dos restantes trabalhadores;

3- A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

#### Artigo 36.º

##### Autoavaliação e avaliação

1- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3- A avaliação é efetuada pelo avaliador, nos termos do presente regulamento, em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho, sendo presente ao diretor do CITEFORMA para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de desempenho relevante ou desempenho inadequado ou de reconhecimento de desempenho excelente.

4- A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro.

5- A autoavaliação é solicitada pelo avaliador, ou entregue por iniciativa do avaliado.

#### Artigo 37.º

##### Harmonização das propostas de avaliação

No final da 1.ª quinzena de janeiro, em regra, realizam-se as reuniões entre o diretor do centro e os dirigentes e chefias para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho transmitindo, se necessário, novas orientações aos avaliadores, e para dar início ao processo que conduz à validação dos desempenhos relevantes e desempenhos inadequados e de reconhecimento dos desempenhos excelentes.

#### Artigo 38.º

##### Reunião de avaliação

1- Durante a 2.ª quinzena de janeiro, e após a harmonização referida no número anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2- No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil da evolução do trabalhador e identificar as suas expectativas de desenvolvimento.

3- Em articulação com o plano de atividades e orçamento aprovado para o novo ciclo de gestão, e considerando os objetivos fixados para o CITEFORMA, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

5- No caso de o requerimento acima referido não obter resposta nos prazos legais, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao conselho de administração a referida marcação.

#### Artigo 39.º

##### Contratualização dos parâmetros

Na reunião referida no artigo anterior, que coincide com o início de cada período anual de avaliação, ou no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é fixado e registado na ficha de avaliação tais objetivos e competências a demonstrar, escolhidas em harmonia com a direção de entre as constantes das listagens em anexo, bem como os respetivos indicadores de medida, critérios de superação e ponderação relativa de cada um sub-parâmetros.

#### Artigo 40.º

##### Contratualização de objetivos

Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º, a contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período de avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação de desempenho classificado como desempenho inadequado;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

#### Artigo 41.º

##### Contratualização de competências

Sem prejuízo do disposto no artigo 23.º, a fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas em função da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho;

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

#### Artigo 42.º

##### Validações e reconhecimentos

1- Na sequência das reuniões de avaliação, o diretor do CITEFORMA realiza reuniões com os dirigentes e chefias, tendo em vista:

a) A validação das propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e de desempenho inadequado;

b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente.

2- O reconhecimento de desempenho excelente implica declaração formal do diretor do centro, submetendo essa avaliação, em momento imediatamente posterior, ao conselho de administração.

3- Em caso de não validação da proposta de avaliação, o diretor do centro devolve o processo ao avaliador acompanhado de fundamentação da não validação, para que aquele, em prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4- No caso de o avaliador decidir manter a proposta de avaliação anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o diretor do centro.

5- No caso de o diretor não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, o mesmo estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

#### Artigo 43.º

##### Apreciação pelo diretor

1- O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao diretor, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação apresentando a fundamentação necessária para tal.

2- O requerimento deve ser acompanhado de documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3- O diretor pode solicitar ao avaliador, ou ao avaliado, os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar o avaliador, ou o avaliado, a expor a sua posição por uma única vez, em audição, cuja duração total não poderá exceder 30 minutos.

4- A apreciação do diretor é feita no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

#### Artigo 44.º

##### Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do conselho de administração, devendo ser, em regra, efetuada até 28 de fevereiro e dela deve ser dado conhecimento no prazo de 5 dias úteis.

#### Artigo 45.º

##### Reclamações

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2- Na decisão sobre a reclamação, o conselho de administração tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como o relatório do diretor sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

#### Artigo 46.º

##### Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta entre avaliador e avaliado no seio do CITEFORMA, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos da existência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

#### Artigo 47.º

##### Diferenciação de desempenhos

1- Sem prejuízo do disposto no número 8 do artigo 10.º, a diferenciação de desempenho é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente.

2- As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número total de trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

3- As percentagens referidas nos pontos 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados;

4- O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente regulamento, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

## Disposições finais

### Artigo 48.º

#### Desenvolvimento da avaliação

Compete ao chefe do departamento financeiro e de apoio à gestão, sob a supervisão do diretor, assegurar o desenvolvimento de todas as ações e procedimentos necessários à operacionalização do presente regulamento.

### Artigo 49.º

#### CrITÉrios de desempate

Quando, para os efeitos previstos no regulamento, for necessário proceder a desempate entre dirigentes, chefias ou trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro resultados, a última avaliação de desempenho e o tempo de serviço relevante na carreira.

### Artigo 50.º

#### Modelos das fichas

Compete ao conselho de administração a aprovação dos modelos de fichas necessários à implementação do presente regulamento.

Lisboa, 26 de março de 2024.

Pelo CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

*Ana Cristina Gaspar da Silva Alves*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de abril de 2024, a fl. 61 do livro n.º 13, com o n.º 102/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração**

## Primeira revisão parcial

A Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, na qualidade de partes outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023, acordaram, no dia 22 de março de 2024, no contexto de negociações diretas, na revisão parcial do citado acordo de empresa.

## Cláusula 1.ª

**Âmbito e área**

- 1- As partes acordam numa revisão parcial do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023 nos termos do presente acordo.
- 2- Em tudo o que não seja expressamente regulado pelo presente acordo mantém-se em vigor o AE revisto.
- 3- A presente alteração ao AE aplica-se, para além da empresa, a 1133 pilotos à data de 22 de março de 2024.

## Cláusula 2.ª

**Majoração de horas de feriados e voos noturnos**

- 1- A majoração de horas de feriados prevista no presente AE, no que diz respeito aos *plafonds*, deixará de ser aplicada, visto que os dias de férias definidos no novo acordo de empresa já contemplam a incorporação de dias para compensação de trabalho em feriado assim como o subsídio de férias.
- 2- A realização de trabalho em feriado, incluindo em estadia, confere o direito ao pagamento de uma compensação por dia de feriado, de acordo com a tabela abaixo:

Comandante	425,00 €
Oficial piloto	318,75 €

- 3- A majoração de tempo de voo e do tempo de trabalho por voos noturnos prevista na cláusula 12.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), no que diz respeito aos *plafonds*, é suspensa até 31 de dezembro de 2025.
- 4- O disposto nos números 1 a 3 entra em vigor no planeamento de maio de 2024.

## Cláusula 3.ª

**Senioridade e anuidade técnica**

No ano de 2024 e com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os pilotos filiados no SPAC passam a ter direito a mais uma senioridade prevista na cláusula 5.ª do RRRGS, e a mais uma anuidade técnica prevista na cláusula 4.ª do RRRGS, mesmo no caso dos trabalhadores que já tenham atingido o limite máximo de anuidades previsto no número 3 desta cláusula, as quais acrescem às senioridades e anuidades técnicas que atualmente dispõem na referida data.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

## (Alterações ao acordo de empresa)

São alterados os seguintes regulamentos, respetivamente previstos nas alíneas *c*) e *e*) da cláusula 49.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa:

- a*) Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS);
- b*) Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE).

**Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS)**

## ANEXO 3

## 1- Remunerações fixas

(Tabela com redação igual.)

1.1- Durante a vigência inicial do presente AE, os valores referentes a VB previstos na tabela anterior são atualizados a 1 de janeiro de cada ano em 2 %.

1.2- Se o resultado líquido da empresa TAP SA Transporte Aéreo em cada ano subtraído do valor total de prémios (KPI) a serem pagos pela empresa aos seus colaboradores no ano seguinte se revelar positivo, os valores da tabela número A-3.1, têm uma atualização salarial mínima adicional, (KPI-*Key performance indicator*) de 1 % aplicando-se uma variação positiva global de 3 % face aos valores em vigor no final de cada ano.

1.3- Sem prejuízo do disposto no 1.1 e 1.2, as atualizações previstas para os anos de 2024 e 2025 apenas entram em vigor em dezembro de 2024 e 2025, respetivamente, e serão pagas no processamento de dezembro de cada ano, não sendo devida a atualização dos subsídios de férias e de Natal referentes aos referidos anos.

2- (Redação igual.)

## TABELA A-3.2

(Tabela com redação igual.)

## TABELA A-3.3

(Tabela com redação igual.)

**Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE)**Cláusula 2.<sup>a</sup>**Limites de contratação**

1- A contratação externa pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, em regime de *wet-lease* de aviões ou de lugares em *code share* fica sujeita ao disposto nos números seguintes.

2- Em cada ano civil, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pode recorrer à contratação externa de voos, em regime de *wet-lease*, à PGA - Portugália Airlines, até ao limite de 20 % do total das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e ao limite de 20 (vinte) aeronaves que presentemente constem do seu COA, só podendo a frota da PGA - Portugália Airlines crescer na proporção de 1 (uma) aeronave por cada 6 (seis) aeronaves adquiridas pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA.

3- Para efeitos do número anterior não podem ser usadas aeronaves *Airbus* nem *Boeing*. Caso estes fabricantes adquiram ou façam parcerias com outros fabricantes, o critério passa a ser o de utilização, em RRCE, apenas de aeronaves com capacidade inferior a 144 lugares e com *type rating* diferente de qualquer aeronave da frota da TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA.

4- Em cada ano civil, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA não pode exceder os seguintes limites à contratação externa de voos, em regime de *wet-lease*:

*a*) Contratação de voos em aeronaves *turboprop* a empresas não pertencentes ao grupo, com o limite de 9 aeronaves;

*b*) Contratação de voos a empresas não pertencentes ao grupo, até ao limite de 2 % do total das *block-hours* voadas em cada ano pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, para garantia da operação planeada;



c) Acresce à percentagem da alínea anterior mais 1 % das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, para fazer face a irregularidades operacionais, excluindo falta de pilotos.

5- A TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, não pode exceder um número de lugares em *code share*, numa determinada rota, para além dos 50 % dos lugares vendidos.

6- Para efeitos dos limites de contratação externa de voos em regime de *wet-lease* das alíneas b) e c) do número 4 não são contabilizados os destinos de risco para as tripulações e assim qualificados por acordo entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

1- No caso de não serem respeitados os limites fixados na cláusula anterior, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, no ano civil subsequente, a cada piloto a quem o presente acordo de empresa é aplicável, a título de compensação, os seguintes valores:

a) Quando excedido qualquer um dos limites previstos no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento e meio de categoria, pago em duodécimos por cada ponto percentual em excesso do limite de 20 %, ou por cada aeronave que exceda o limite de 20 (vinte) aeronaves;

b) Quanto ao número de aeronaves fixado na alínea a) do número 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, por cada aeronave que exceda o limite, pago em duodécimos;

c) Quanto à percentagem total das *block-hours* voadas referidas na alínea b) do número 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a metade do vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 2 %, pago em duodécimos;

d) Quanto à percentagem total das *block-hours* voadas referidas na alínea c) do número 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a 1/3 do vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 1 %, pago em duodécimos;

e) Quanto à percentagem de lugares em *code share* referidas número 5 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 50 %, pago em duodécimos.

2- Para efeitos de cálculo do valor a pagar a título de compensação, tal como disposto nas alíneas do número anterior, o valor do vencimento de categoria é o que estiver em vigor no momento da compensação.

3- Os montantes apurados são pagos em duodécimos no decurso do ano civil subsequente àquele em que se verificou excesso de atividade externa nos termos do número 1.

4- No momento do apuramento do excesso de atividade externa nos termos do número 1 são pagos todos os duodécimos vencidos da compensação com data limite de 31 de dezembro do ano subsequente à verificação do excesso de atividade externa nos termos do número 1.

5- Para efeitos de cálculo do valor a pagar a título de compensação, tal como disposto nas alíneas do número anterior, o valor do vencimento de categoria é o correspondente ao ano do pagamento.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Disposições finais e transitórias

1- O regime previsto nas cláusulas 2.<sup>a</sup>, número 2, alíneas a) e b) e 3.<sup>a</sup>, número 1, alíneas a) e b) do presente regulamento encontra-se suspenso nos anos de 2024 e de 2025, ou seja, no período compreendido entre 1 de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2025.

2- A nova redação dada às cláusulas 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> do presente regulamento produz efeitos a partir 1 de janeiro de 2026.

Data de celebração: A presente revisão parcial do acordo de empresa foi celebrada a 22 de março de 2024.

A revisão parcial do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Luis Manuel da Silva Rodrigues*, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do

conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

*Maria João Santos Gomes Cardoso*, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Tiago Grácio de Faria Lopes*, na qualidade de presidente, nos termos dos artigos 79.º, número 1, alínea *e*) e 85.º, número 1, alínea *a*), dos estatutos do SPAC.

*Luís Miguel Marques Teodoro*, na qualidade vice-presidente, nos termos dos artigos 79.º, número 1, alínea *e*) e 85.º, número 1, alínea *a*), dos estatutos do SPAC.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Luís Manuel da Silva Rodrigues*, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA.

*Maria João Santos Gomes Cardoso*, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Tiago Grácio de Faria Lopes*, na qualidade de presidente da direção do SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

*Luís Miguel Marques Teodoro*, na qualidade de vice-presidente da direção do SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

Depositado a 16 de abril de 2024, a fl. 61 do livro n.º 13, com o n.º 104/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras**

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários foi acordado introduzir as seguintes alterações aos anexos II e III do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, 1.ª série, de 22 de março de 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, 1.ª série, de 22 de outubro de 2022, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

#### ANEXO II

#### **Tabela salarial para 2022**

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	705,00 €				
2	787,00 €				
3	876,00 €				
4	989,00 €				
5	1 119,00 €	1 166,00 €			
6	1 244,50 €	1 306,00 €			
7	1 311,00 €	1 372,00 €			
8	1 407,00 €	1 475,50 €			
9	1 542,00 €	1 618,00 €			
10	1 672,00 €	1 753,00 €			
11	1 863,49 €	1 951,15 €			
12	1 983,77 €	2 082,56 €			
13	2 158,17 €	2 262,49 €	2 374,88 €		
14	2 370,85 €	2 489,02 €	2 608,43 €		
15	2 587,96 €	2 712,85 €	2 853,09 €		
16	2 807,55 €	2 946,25 €	3 096,23 €	3 248,26 €	
17	3 014,85 €	3 166,35 €	3 323,50 €	3 491,89 €	
18	3 335,27 €	3 510,83 €	3 692,54 €	3 882,43 €	4 107,67 €

### Tabela salarial para 2023

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	781,00 €				
2	863,00 €				
3	952,00 €				
4	1 065,00 €				
5	1 195,00 €	1 242,00 €			
6	1 320,50 €	1 382,00 €			
7	1 387,00 €	1 448,00 €			
8	1 483,00 €	1 551,50 €			
9	1 618,00 €	1 694,00 €			
10	1 748,00 €	1 829,00 €			
11	1 939,49 €	2 027,15 €			
12	2 059,77 €	2 158,56 €			
13	2 234,17 €	2 338,49 €	2 450,88 €		
14	2 446,85 €	2 565,02 €	2 684,43 €		
15	2 663,96 €	2 788,85 €	2 929,09 €		
16	2 883,55 €	3 022,25 €	3 172,23 €	3 324,26 €	
17	3 090,85 €	3 242,35 €	3 399,50 €	3 567,89 €	
18	3 411,27 €	3 586,83 €	3 768,54 €	3 958,43 €	4 183,67 €

### ANEXO III

### Cláusulas de expressão pecuniária para 2022 e 2023

	Valor 2022	Valor 2023
Diuturnidades	46,00 €	48,30 €
Subsídio de refeição diário	11,43 €	12,50 €
Abono para falhas	151,60 €	151,60 €
Subsídio de apoio ao nascimento	800,00 €	900,00 €
Subsídio infantil	57,70 €	60,59 €
Subsídio de estudo		
1.º ao 4.º ano	33,00 €	34,65 €
5.º e 6.º ano	46,00 €	48,30 €
7.º ao 9.º ano	56,00 €	58,80 €

10.º ao 12.º	67,50 €	70,88 €
Ensino superior	81,50 €	85,58 €
Subsídio a trabalhador-estudante	23,00 €	24,74 €
Ajudas de custo		
Em Portugal (por inteiro)	51,50 €	51,50 €
Deslocações diárias	16,50 €	16,50 €
No estrangeiro (por inteiro)	125,00 €	125,00 €
Indemnização por morte em acidente de trabalho	151 130,00 €	158 686,50 €
Valor máximo crédito habitação	230 000,00 €	250 000,00 €

### Declaração

Os outorgantes da presente revisão do acordo de empresa acima identificado mais acordam que:

- a) De acordo com a cláusula 3.ª, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2022, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2022;
- b) De acordo com a cláusula 3.ª, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2023, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2023;
- c) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do acordo de empresa acima identificado, em tudo o que não foi acordado alterar;
- d) O presente acordo de empresa abrange potencialmente 72 trabalhadores, cujas categorias profissionais e descrição de funções constam do anexo I, que se mantém inalterado.

Lisboa, 11 de janeiro de 2024.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

*Nuno Alexandre de Carvalho Martins*, vogal executivo do conselho de administração.

*José João Guilherme*, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, presidente da direção.

*Joaquim Carlos Mata Casa Nova*, vice-presidente da direção.

Depositado a 16 de abril de 2024, a fl. 61 do livro n.º 13, com o n.º 103/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária**

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e criada no âmbito do acordo de empresa celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP) e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

No dia 6 de março de 2024, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 10.ª do acordo de empresa celebrado entre a TAP, SA e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* acima identificado, encontrando-se presentes todos os membros que a compõem, a saber:

a) Em representação da TAP: Luís Manuel da Silva Rodrigues e Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade, respetivamente, de presidente e vogal do conselho de administração;

b) Em representação do SPAC: Tiago Grácio de Faria Lopes e Luís Miguel Marques Teodoro, na qualidade, respetivamente, de presidente e vice-presidente da direção do SPAC.

A reunião teve como objeto a interpretação da cláusula 2.ª do Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE), que constitui o anexo a que se refere a alínea e), do número 1, da cláusula 49.ª, do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023 relativa aos limites de contratação externa pela TAP.

A propósito da cláusula 2.ª do referido RRCE, o qual, nos termos da respetiva cláusula 5.ª, apenas produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024, as partes, face às dúvidas interpretativas relativas ao número 2 da citada cláusula e tendo por base os elementos de interpretação literais e extra literais previstos no artigo 9.º do Código Civil, concluíram que, quando se afirma, no número 2 da referida cláusula, que «a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pode recorrer à contratação externa de voos, em regime de *wet-lease*, a empresas atualmente pertencentes ao respetivo grupo», se pretendeu incluir, no âmbito do referido conceito de «grupo», a empresa Portugalá - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (Portugalá), a qual, para efeitos do RRCE, é considerada uma empresa que integra o Grupo TAP, entendido este em sentido amplo, considerando-se para este exclusivo efeito que, independentemente da estrutura acionista da Portugalá, esta se considera uma empresa do Grupo TAP, quer seja detida pela TAP SGPS, SA, quer pela TAP, SA, quer pelo acionista Estado, antecipando-se por esta via a possibilidade de a Portugalá poder passar, no futuro, a ser diretamente participada pela TAP.

Nesse sentido, nos termos e para os efeitos decorrentes da citada cláusula 2.ª, número 2, a comissão paritária entende que a TAP pode recorrer à contratação externa de voos à Portugalá, dentro dos limites nela enunciados.

As partes reconheceram, também, existir um lapso de escrita na numeração da referida cláusula, devendo a numeração dos números 7 a 10 ser retificada, passando tais números a ser os números 3 a 6 da cláusula 2.ª do RRCE, podendo esta deliberação sustentar a retificação do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023, nos termos e ao abrigo do artigo 249.º do Código Civil.

Sobre o mesmo tema e analisados os dados relativos à atividade da TAP em 2023, tendo por base, neste caso, a interpretação da cláusula 2.ª do RRCE constante do Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, e alterado pelo acordo de alteração parcial do acordo de empresa, de 27 de fevereiro de 2021, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, que se manteve em vigor até 31 de dezembro de 2023, as partes concluíram que houve um excesso de utilização externa, relativamente ao disposto na cláusula 2.ª, do citado RRCE, pelo que, em consequência, deliberaram que a TAP deveria proceder ao pagamento, nos termos da cláusula 3.ª

do mesmo RRCE, a título de compensação indemnizatória (e não a título de contrapartida da atividade prestada), de uma importância no valor de 6 vencimentos base (VB), tendo por base os valores de VB em vigor a dezembro de 2023, os quais são pagos em duas prestações iguais, com pagamento, respetivamente, até ao final de maio e de junho de 2024, relativamente aos pilotos que tenham estado ao serviço da TAP em 2023 e que estejam ao serviço da empresa à data do respetivo pagamento.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Luís Manuel da Silva Rodrigues*, na qualidade de presidente e vogal do conselho de administração.

*Maria João Santos Gomes Cardoso*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Tiago Grácio de Faria Lopes*, na qualidade de presidente da SPAC.

*Luís Miguel Marques Teodoro*, na qualidade de vice-presidente da direcção do SPAC.

Depositado a 15 de abril de 2024, a fl. 61 do livro n.º 13, com o n.º 100/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária**

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e criada no âmbito do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP) e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

No dia 8 de março de 2024, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 10.ª do acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* acima identificado, encontrando-se presentes todos os membros que a compõem, a saber:

- a) Em representação da TAP: Mário Nuno Fernandes de Sousa Bento e Carlos Miguel de Carvalho Barros, na qualidade, respetivamente, de director de operações de voo e director de treino e instrução; e
- b) Em representação do SPAC: Pedro Manuel Martins Júdice Pontes e Carlos Manuel Nobre da Silva, ambos na qualidade de assessor da direção.

A presente comissão paritária tem por objeto a resolução da divergência de interpretação da cláusula 2ª, número 2 alínea c) do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), que constitui o anexo a que se refere a alínea c), do número 1, da cláusula 49.ª do AE, relativa ao exercício de funções em terra por parte dos pilotos que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções de instrução.

Considerando o seguinte:

O acordo de empresa da TAP, na sua atual redação, materializa normas e limites para o trabalho realizado pelos instrutores no desempenho das suas funções específicas.

Assim, o trabalho de instrutor é previsto em diversas cláusulas do RUPT, nomeadamente nas cláusula 14.ª, número 1; cláusula 6.ª, números 50 e 51; cláusula 15.ª, números 10 e 11; cláusula 30.ª, número 2; e cláusula 34.ª, número 1.

O trabalho de instrutor é ainda previsto para efeitos da contabilização de horas *credit* quando no papel de instrutor, conforme cláusula 12.ª, número 2, e nas remunerações devidas pela atividade de instrução desempenhadas por pilotos, conforme cláusula 14.ª, número 1 do RRRGS.

A contabilização de horas *credit* tem como objetivo principal, para todos os pilotos, garantir a distribuição equitativa do trabalho do piloto ajustada à sua disponibilidade para o trabalho na linha *versus* indisponibilidade (por exemplo, férias ou ausências planeadas), reduzindo o limite de horas *credit* mensal por cada dia de indisponibilidade (cláusula 2.ª, número 2, alínea c) do RRRGS).

Verificou-se que a atual redação do AE - Relativamente aos pilotos instrutores, quando em atividade de instrução no simulador - Gera desequilíbrios na distribuição do trabalho, agravando a sua carga de trabalho quando comparado com o piloto de linha sem funções de instrutor.

Verifica-se, por isso, uma lacuna na aplicação do acordo de empresa em matéria de contabilização da atividade de piloto instrutor sendo necessário estabelecer as regras de contabilização do tempo de trabalho.

A comissão paritária entende que, para esse efeito, a atividade de instrução no simulador deveria ser equiparada a indisponibilidade, tendo também efeito no limite de horas *credit* aplicáveis ao piloto instrutor.

Assim, a comissão paritária delibera:

1- Para efeito dos limites dos créditos mensais e anuais estabelecidos no número 2 da cláusula 2.ª do RRRGS, por cada dia de atividade de instrução em simulador do piloto instrutor os respetivos valores de *plafonds* devem ser reduzidos de acordo com as tabelas anexas à presente deliberação como anexo I.



2- A presente deliberação produz efeitos a 1 de janeiro de 2024, ficando ressalvados os efeitos já produzidos, até 31 de dezembro de 2023, pelo cumprimento das obrigações decorrentes do AE, em particular os decorrentes das cláusulas 12.<sup>a</sup>, número 2, e 14.<sup>a</sup>, número 1 do RRRGS.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Mário Nuno Fernandes de Sousa Bento*, na qualidade de director de operações de voo.

*Carlos Miguel de Carvalho Barros*, na qualidade de diretor de treino e instrução.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Pedro Manuel Martins Júdice Pontes*, na qualidade de assessor da direção.

*Carlos Manuel Nobre da Silva*, na qualidade de assessor da direção.

## ANEXO I

### 1- Tabela mensal

Mês	Frota NB				Frota WB			
	<i>Duty-pay</i>		<i>Block-pay</i>		<i>Duty-pay</i>		<i>Block-pay</i>	
	Limite 1 3 % VB/H	Limite 2 6 % VB/H	Limite 1 3 % VB/H	Limite 2 6 % VB/H	Limite 1 3 % VB/H	Limite 2 6 % VB/H	Limite 1 3 % VB/H	Limite 2 6 % VB/H
31 dias	99:10	124:00	62:00	77:30	107:30	132:15	67:10	82:40
30 dias	96:00	120:00	60:00	75:00	104:00	128:00	65:00	80:00
29 dias	92:50	116:00	58:00	72:30	100:30	123:45	62:50	77:20
28 dias	89:40	112:00	56:00	70:00	97:00	119:30	60:40	74:40
Redução por dia	03:48	04:48	02:24	03:00	04:12	05:06	02:36	03:12

### 2- Tabela anual

Ano	Frota NB		Frota WB	
	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
1 janeiro a 31 de dezembro	992:00	624:00	1074:00	676:00
Redução por dia	03:48	02:24	04:12	02:36

Depositado a 15 de abril de 2024, a fl. 61 do livro n.º 13, com o n.º 101/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de adesão entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão modificada e vigente à data presente, acordam a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos, entre si, na adesão deste sindicato ao acordo de empresa celebrado entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e o SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024 («acordo de empresa»), regendo-se o presente acordo de adesão («acordo de adesão») pelas cláusulas seguintes:

## Cláusula 1.ª

O STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos, em representação dos seus associados, aceita a aplicabilidade da convenção coletiva *supra* identificada, sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

## Cláusula 2.ª

O presente acordo de adesão obriga, por um lado, a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e, por outro lado, os seus trabalhadores com as profissões e categorias profissionais identificadas e regulamentadas no acordo de empresa filiados, à data da celebração do presente acordo de adesão, no STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos, num total de 2 (dois) trabalhadores.

## Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão ao acordo de empresa aplica-se em todo o território nacional.

## Cláusula 4.ª

A Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros (CAE 51100-R3).

## Cláusula 5.ª

O presente acordo de adesão ao acordo de empresa entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 10 de abril de 2024.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Luis Manuel da Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Mário Rogério Carvalho Chaves*, vogal do conselho de administração.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

*André Teives Henriques da Silva Mendonça*, presidente da direção nacional.

*Óscar Campos Pereira*, vogal da direção nacional.

Depositado a 16 de abril de 2024, a fl. 61 do livro n.º 13, com o n.º 107/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Nuno Miguel de Jesus Lopes Matos.

Vice-presidente - Maximiano António Fernandes do Vale.

Secretária-geral - Margarida Maria da Costa Reis Canada de Abreu.

Vogal tesoureira - Graça Maria Valga Martins.

Vogal - Filipa Isabel Afonso Gomes Freitas Aguiar.

Vogal - Bruno Filipe Marques Bom Dinis Ferreira.

Vogais suplentes:

Mónica Maria Bastos Dias.

Ana Isabel Reina Couto.

Ricardo Jorge Moura de Castro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## II - DIREÇÃO

**NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente: DYTRUST - Comércio de Produtos Químicos, L. <sup>da</sup>	Sr. Luís António da Costa Gama Rocha
Vice-presidente: SOPRO - Distribuição Farmacêutica, L. <sup>da</sup>	Sr. Dr. Miguel Fernando F. S. Camisão Rossi
Secretária: Maciel & Ferreira, L. <sup>da</sup>	Sr. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Raquel Mouta Faria da Costa
Tesoureiro: QUITERMA - Indústria Química, S.A.	Sr. José Luís da Silva Rodrigues
Vogais: SPARMEDIX - Distribuição Farmacêutica, L. <sup>da</sup>	Sr. Dr. José David da Silva Santos Pereira
NEOINGREDIENTES - Matérias-primas Alimentares, L. <sup>da</sup>	Sr. Dr. Ricardo José Oliveira Gomes
Vogal substituta: FEIRAMÉDICA - Importação e Comércio Equip. Hospitalares, L. <sup>da</sup>	Sr. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Isabel Cristina do Carmo Gonçalves

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de abril de 2024 para o mandato de dois anos.

Presidente - New Lineo Cinemas de Portugal, L.<sup>da</sup>, representada por Tânia Filipa Lourenço Fragoso.

Vogal secretário - Orient Cineplace, L.<sup>da</sup>, representada por Norma Carolina Rodrigues Mónaco.

Vogal tesoureiro - NOS Lusomundo Cinemas, SA, representada por João Nuno Nunes de Aguiar.

Vogais:

Cinema International Corporation & Cia, representada por Paulo Domingos Filipe de Aguiar.

Socorama Castello Lopes Cinemas, SA, representada por João Paulo da Cunha Malhado de Oliveira Abreu.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Linde Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Vasco Miguel Anacleto Teixeira.  
Paulo Alexandre Gomes Prazeres.  
João Miguel Esteves Ricardo.

Suplentes:

Francisco Pedro Abalada Barreto.  
Duarte Augusto Zuzarte Baltazar.  
Nuno Miguel Dias Duarte.

Registado em 12 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 60 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **BA Glass Portugal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de abril de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BA Glass Portugal, SA.

«Nos termos e para efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da BA Glass Portugal, SA, para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, a realizar-se no dia 9 de julho de 2024.»



**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de abril de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 11 de julho de 2024, realizar-se-á na empresa FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»