

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 46/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Darque e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 47/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arraiolos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 23
- Acordo coletivo de trabalho n.º 48/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Brotas e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 39
- Acordo coletivo de trabalho n.º 49/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Ginetes g'º STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Região/pcn"Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 55
- Aviso n.º 4/2025 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 72/2015 entre o Município de Ansião e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 71

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP) - Substituição 83

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 84

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras	121
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras	126
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado	130
– Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras	179
– Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras	197
– Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	199
– 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 - Alteração salarial e outras/texto consolidado	203

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes - Eleição	238
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte - Eleição	239

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

– Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Eleição	241
– Fundação de Serralves - Eleição	242

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Solana Berries, Unipessoal L. ^{da} - Convocatória	243
--	-----

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Solidal - Condutores Eléctricos, SA - Eleição	244
– Visteon Portuguesa, L. ^{da} - Eleição	245
– Hanon Systems Portugal, SA - Eleição	246

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	247
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES	248
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES	273

Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento 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 46/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Darque e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro

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, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios e Freguesias para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de Darque – Viana do Castelo presta aos seus fregueses e utentes, 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 Junta de Freguesia de Darque — Viana do Castelo, 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, e o SISTERP - Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar nestes Sindicatos durante o período de vigência do presente ACEP, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quando a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º, da LTFP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LTFP, 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 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de seis 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 373^o 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 180/2015, publicado no *Diário da República*, n.º 228/2015, 2.º série, de 20 de novembro de 2015.

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, salvo quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em alguma norma especial.

3- Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e domingo ou

b) Domingo e segunda-feira ou

c) Sexta-feira e sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

6- 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.

7- 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.

8- 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, 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.^a

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
- b) Horário desfasado;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Horário flexível;
- f) 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.^a

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.

Cláusula 7.^a

Horário Desfasado

1- Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 8.^a

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.^a 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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, 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 9.^a

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, 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- Os trabalhadores que prestem trabalho por turnos é-lhe abono o suplemento por turnos, nos termos do n.º 3 do artigo 161.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho:

A – Regime de Turnos

4.1- O regime de turnos é:

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

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

B – Regras da Fixação do Suplemento Remuneratório de Turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base é fixado da seguinte forma:

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.

3- O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 10.^a

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 sujeito às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações 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 à semana, à quinzena ou 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.ª 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 ou inferior 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.ª

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 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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.ª

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.ª

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.

Clausula 15.^a

Período Experimental

- 1- O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior é de 180 dias.
- 2- O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico é de 120 dias.
- 3- O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional é de 60 dias.

Cláusula 16.^a

Procedimento de Avaliação do Período Experimental

1- Durante o período experimental o trabalhador é acompanhado por um júri especialmente constituído para o efeito, que procede, no final, à sua avaliação.

2- A constituição do júri é da competência do Presidente da Junta de Freguesia, sem prejuízo da delegação de competências.

3- O júri é constituído por um presidente e dois vogais, sendo que um dos membros é o superior hierárquico direto.

4- No caso de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, o júri é constituído exclusivamente pelo superior hierárquico direto.

5- Até ao último dia do período experimental o trabalhador entrega ao superior hierárquico o relatório onde conste a atividade desenvolvida, as tarefas executadas, os meios utilizados e os resultados obtidos, bem como a formação frequentada e respetiva avaliação.

6- O júri dispõe de 5 dias úteis para proceder à avaliação do trabalhador, ou até 15 dias úteis quando se trate de um número elevado de trabalhadores a avaliar.

7- A deliberação do júri sobre a avaliação do trabalhador é tomada com a participação efetiva de todos os seus membros, através de votação nominal.

8- Até final do prazo mencionado no número anterior, o júri elabora a ata de avaliação do período experimental, onde deve constar:

- a) A informação e elementos recolhidos sobre a adequação do perfil do trabalhador ao posto de trabalho;
- b) As competências demonstradas e adquiridas;
- c) Os resultados dos objetivos, quando estabelecidos;
- d) Os resultados da formação frequentada;
- e) O relatório apresentado pelo trabalhador;
- f) A menção de aprovado ou reprovado e a correspondente classificação que, numa escala de 0 a 20, não poderá ser:

- 1) Inferior a 14 valores, no caso de carreira ou categoria de grau 3 de complexidade;
- 2) Inferior a 12 valores, no caso de carreira ou categoria de grau 2 ou 1 de complexidade.

9- O Presidente da Junta de Freguesia ou o Secretário com competências delegadas na área dos recursos humanos homologa a deliberação do júri no prazo máximo de 10 dias úteis.

Cláusula 17.^a

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 do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas no biénio 2023-2024.

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

4- 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.

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

6- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencido a 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.

7- 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.

8- O disposto no n.º 6 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.

9- Nos casos de acumulação de férias o período complementar de férias só pode ser concedido verificada a condição imposta no n.º 1.

10- 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.

11- 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.

Cláusula 18.^a

Dispensas 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 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;

c) 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.

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.

4- Faltas por doação de sangue;

a) O trabalhador que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação;

b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço;

c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

5- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço, sem perda de remuneração, quando o trabalho suplementar for efetuado em dia de descanso complementar e/ou feriado, devendo ser gozado nos três dias úteis seguintes.

Cláusula 19.^a

Feriado Municipal, Carnaval e 24 de dezembro

1- Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, a terça-feira de Carnaval, bem como o dia 24 de dezembro.

Cláusula 20.^a

Teletrabalho

1- O Código do Trabalho define teletrabalho como uma «prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalho a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação».

2- O teletrabalho tem que ter acordo escrito das partes que opera como aditamento ao contrato de trabalho.

3- O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres que os colegas com a mesma categoria ou função idêntica que se deslocam à empresa: formação, promoções e progressão na carreira, limites do período normal de

trabalho, momentos de descanso, subsídio de refeição, reparação de danos por acidente de trabalho ou doença profissional, etc.

4- O empregador deve proporcionar formação adequada para as tecnologias de informação e comunicação a usar na atividade e promover contactos regulares com a empresa e os colegas, para o trabalhador não se sentir isolado.

5- O trabalhador terá de comparecer a reuniões de trabalho, formação ou outras atividades que exijam presença física, desde que seja avisado com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

6- O Trabalhador que preste serviço em regime de teletrabalho fá-lo, habitualmente, a partir de casa.

7- Tal como em regime presencial, quem presta serviço à distância mantém o horário de trabalho definido.

8- Sempre que possível, cabe ao empregador disponibilizar todos os equipamentos e sistemas necessários ao trabalhador para exercer as suas funções.

9- Todos os custos associados ao teletrabalho, incluindo acréscimos no custo da energia e da rede de internet, devem ser pagos pela entidade patronal ou em alternativa abonada uma compensação fixa mensal de 25€, salvo se não houver outro entendimento.

10- Os trabalhadores que se encontrem a trabalhar a partir de casa continuam cobertos pelo seguro de acidentes de trabalho.

11- O teletrabalho pode ter duração determinada ou indeterminada.

12- Tanto a entidade como o trabalhador podem pôr fim a este tipo de regime:

a) Se determinada, a duração não pode exceder seis meses, havendo renovação automática por igual período, desde que nenhuma das partes declare o contrário, por escrito, até 15 dias antes da data da mesma;

b) Quando não tenha duração determinada, qualquer das partes pode fazer cessar esta forma de prestação do trabalho, avisando a outra, por escrito, com 30 dias de antecedência.

13- Terminado o regime de teletrabalho, o trabalhador retoma as funções no seu local habitual de trabalho.

14- Em regra, o regime de teletrabalho exige o acordo entre empregador e trabalhador. No entanto, há situações em que o primeiro não pode opor-se ao pedido do segundo, desde que o trabalho remoto seja compatível com as suas funções e a entidade empregadora disponha de meios para o implementar.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 21.^a

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

2- As normas previstas neste capítulo 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, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

3- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município/Freguesia, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Empregador público (EP): pode apresentar-se sob a forma de:

a) Município ou Freguesia;

b) Serviços Municipalizados.

Representante dos trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as

máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou fator de risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/ procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei 42/2012, de 28 de agosto, Lei 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei 88/2015, de 28 de maio e Lei 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea g) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 22.^a

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;

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 a todos os níveis do EP 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 em relação às 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 da 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 23.^a

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 24.^a

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^{os} socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;
- d) Medidas de primeiros 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 25.^a

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, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, 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 26.^a

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 27.^a

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 definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 28.^a

Processo Eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato 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- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, 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- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

c) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

d) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

e) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- 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 29.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 7 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, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

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, exceto para efeitos de retribuição.

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 30.^a

Direito de Consulta e Proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, 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 pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, 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 31.^a

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 24.^a (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 21.^a (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, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, 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 periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

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 seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

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 32.^a

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 18^a (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 cláusula 26.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 33.^a

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) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) 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;

c) 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;

d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

e) 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;

f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

h) 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;

i) 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;

j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

m) 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;

n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

o) 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;

p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 34.^a

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 ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como 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- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- 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 e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Ficha Clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 36.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 37.^a

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 38.^a

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, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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.

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 39.^a

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 40.^a

Locais para Refeição

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 42.^a

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, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer 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

Cláusula 43.^a

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 44.^a

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 45.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 46.^a

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.

Darque, 9 de abril de 2025.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Darque:

Augusto Manuel Alves Silva, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Darque - Viana do Castelo.

António Manuel Fernandes Pinto, na qualidade de tesoureiro da Junta de Freguesia de Darque - Viana do Castelo.

Pelas associações sindicais:

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

João António Sousa Correia, 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.

Ludovina Maria Gomes de Sousa, 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.

Pelo SISTERP - Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos:

João Paulo da Costa Marinho, na qualidade de secretário-geral do SISTERP.

Marco José Viana Marques da Silva Teixeira, na qualidade de tesoureiro.

Depositado em 15 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 44/2025, a fl. 86 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 47/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arraiolos 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 aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Arraiolos 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, o Município de Arraiolos, 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 215 (duzentos e quinze) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 84/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 18 de dezembro de 2017, 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.

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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 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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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

4- 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.

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

Cláusula 16.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 traba-

lhadores 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.^a

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 individual;

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) 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;

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

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) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos agronomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xvii) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

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.^a

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.^a

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^os 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.^a

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.^a

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.^a

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 definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 30.^a

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 cumpri-

mento 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.^a

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.^a

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.

5- 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.^a

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.^a (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^a (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.^a

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.^a

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^a (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 cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a

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.^a

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, passíveis 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.^a

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.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina 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.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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 banheiros, para uso dos trabalhadores.

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

Cláusula 41.^a

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.^a

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.^a**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 FinaisCláusula 44.^a**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.^a**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.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**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.

Arraiolos, 11 de abril de 2025.

Pelo Município de Arraiolos:

Sr.^a *Sílvia Cristina Tirapicos Pinto*, na qualidade de presidente da câmara municipal.

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

Sr. *José Carlos Rodrigues Melrinho Estevão*, 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 *Maria Antónia Cara-Linda Borracheiro dos Santos Boieiro*, 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 16 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 45/2025, a fl. 86 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 48/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Brotas 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 Brotas 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 Brotas, 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, substituindo o ACEP n.º 073/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 9 de novembro de 2017, 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.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 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- 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.^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.^a**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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 2018.

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

4- 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.^a

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 GeraisCláusula 23.^a**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 partesCláusula 24.^a**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.^a

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 culposos 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.^a

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^os 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.^a

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.^a

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.^a

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, 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.^a

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.^a

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.^a

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.

5- 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.^a

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^a (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^a (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.^a

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.^a

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^a (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 cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**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.

Brotas, 7 de abril de 2025.

Pela freguesia de Brotas:

Sr. *António Alberto Nunes Vitorino*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Brotas.

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

Sr. *Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa*, 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 e sr. *José Manuel Batista Leitão*, 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 17 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 46/2025, a fl. 86 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 49/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Ginetes 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 Ginetes 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 Ginetes, 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 dois trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 42/2022, publicado no *Diário da República*, n.º 206/2022, 2.ª série, de 25 de outubro, 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.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 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- 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.^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.^a**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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

4- 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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^os 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.^a

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.^a

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.^a

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 _____, 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.^a

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.^a

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.^a

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.

5- 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.^a

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^a (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^a (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.^a

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.^a

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^a (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 cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**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.

Ponta Delgada, 20 de março de 2025.

Pela freguesia de Ginetes:

Sr. *Paulo César Araújo Pavão*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Ginetes.

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

Sr.^a *Vanda Isabel da Costa Figueiredo*, na qualidade de vice-presidente, 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 *Nélia de Jesus Pimentel Amaral*, 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 23 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 48/2025, a fl. 87 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 4/2025 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 72/2015 entre o Município de Ansião e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Alteração e texto consolidado renumerado ao Acordo Colectivo de Trabalho n.º 72/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 192, de 1 de outubro de 2015, entre o Município de Ansião e o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 2.ª

2- (*Nova redacção*) O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.

Cláusula 13.ª

7- (*Eliminar*)

Cláusula 14.ª

(*Eliminar*)

Cláusula 15.ª

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

3- (*Acrescentar*) a seguir «...no artigo 120º» e 121º

5- (*Aditar*) O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

Clausula 18.ª

8- (*Nova redacção*) As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

11- (*Nova redacção*) Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.

Artigo 2.º

São aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 12.ª a)

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que realiza durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3- O trabalhador nocturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho nocturno.

4- O empregador público afixa, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho nocturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 15.^a a)

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 art.º 126 da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, menção positiva.

3- Na falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, aplica-se a última avaliação efectuada, sendo substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção positiva, no caso da última avaliação efectuada ser negativa.

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

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

Cláusula 15.^a b)

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, a acordar entre o trabalhador e o respectivo superior hierárquico.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

4- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

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

6- 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 a dispensa do serviço no dia do funeral, sem perda de remuneração.

7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval, e a entidade empregadora compromete-se a conceder tolerância de ponto num dos dias, anterior ou posterior, aos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro, desde que não seja concedida qualquer tolerância nacional.

Cláusula 15.^a c)

Meia Jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o art. 105.º da LGTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o numero anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 15.^a d)

Deslocação a Junta Médica

1- Os encargos em transporte público, autocarro e comboio, decorrentes da apresentação dos trabalhadores a Junta Médica, serão suportados pelo EP, mediante apresentação dos respectivos comprovativos, assegurados os já previstos na legislação em vigor, nas seguintes situações:

a) O trabalhador tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço;

b) A actuação do trabalhador indicie, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento, devidamente fundamentado pelo dirigente do serviço.

2- O previsto no número anterior, no caso de impossibilidade de utilização dos meios de transporte referidos, devidamente justificada, e não havendo transporte assegurado pela entidade empregadora, poderá ser substituído pela utilização de transporte do próprio, desde que antecipadamente tenha sido autorizado pelo dirigente máximo do serviço.

Cláusula 15.^a e)

Teletrabalho

1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro.

Clausula 15.^a f)

Segurança no Trabalho

As partes comprometem-se ao cumprimento das matérias respeitantes à segurança e saúde no trabalho previstas na LTFP, no Código do Trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua redacção actual.

Texto consolidado renumerado

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º, n.º 2 do artigo 14.º e no n.º 3 do artigo 364.º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LGTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2- O presente ACEP aplica-se a todos os trabalhadores filiados na associação sindical subscritora que exerçam funções, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, no empregador público outorgante e bem assim aos que venham a filiar-se na mencionada associação sindical durante o período de vigência do ACEP ora celebrado e em apreço.

3- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores ao serviço do Empregador Publico, salvo

oposição expressa de trabalhadores não sindicalizados ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LGTFP.

4- O presente ACEP aplica-se na circunscrição administrativa territorial abrangida pelo Empregador Público e correspondente ao âmbito geográfico do Empregador Público.

5- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LGTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 26 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*, nos termos previstos no LGTFP.

2- O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.

3- Em matéria de denúncia e sobrevivência, é aplicável ao presente ACEP o disposto nos artigos 374.º e 375 da LGTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- Para efeitos do presente ACEP, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

3- Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 4.ª

Descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis.

3- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham contacto nem relação direta com o público, os dias de descanso semanal a que se referem o número anterior serão o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral 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.

5- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

Cláusula 5.ª

Definição e alterações do horário de trabalho

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

2- Compete ao empregador público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus serviços e unidades orgânicas e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP e mediante audição dos representantes dos trabalhadores.

3- Na elaboração do horário de trabalho o Empregador Público deve facilitar ao trabalhador a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

4- O Empregador Público afixa nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com as disposições legais e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

5- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como da associação sindical subscritora do presente ACEP, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início de alteração.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

7- As alterações de carácter unilateral ao horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização do horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) horário rígido;
- b) horário desfasado;
- c) jornada contínua;
- d) trabalho por turnos;
- e) horário flexível.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pelo Empregador Público, em conformidade com o regime legal aplicável e mediante consulta prévia à associação sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como à associação sindical subscritora do presente ACEP.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

1- O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal do trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Cabe ao Empregador Público definir e fixar o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza, características e funções dos serviços e unidades orgânicas.

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é a modalidade de horário de trabalho que, mantendo-se inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço e unidade orgânica a unidade orgânica ou para determinadas carreiras e ou categorias de pessoal, sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Atendendo ao interesse público subjacente, havendo conveniência de serviço e tendo em conta a natureza das funções exercidas, é permitida a fixação de horário de trabalho desfasado pelo Empregador Público, designadamente no âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento substancialmente alargados.

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

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

2- O tempo de pausa mencionado no número precedente conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

4- A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na LGTFP e em casos excepcionais, devidamente fundamentados, sendo autorizada, pelo prazo de um ano, mediante requerimento do trabalhador, designadamente nos seguintes casos:

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante;

5- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, nos seguintes casos:

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

b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo Dirigente.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de horário 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 obedece às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;

e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;

f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;

g) Não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;

h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

i) 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, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores

de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4- Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justificarem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

Cláusula 11.^a

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 sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações 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;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 1 da Cláusula 4.^a deste ACEP.

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

4- O débito de horas apurado no final do período de aferição dá lugar à marcação de uma falta por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho, falta essa que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável.

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 e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento.

6- As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 12.^a

Isenção de horário

1- O regime da isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos 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 das instalações do serviço a que o trabalhador se encontra afeto, dependendo da celebração de acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo estipulado no presente ACEP e normas legais aplicáveis.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º do LGTFP.

3- 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 dos intervalos de descanso.

4- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição e verificação do seu cumprimento quando o trabalho tenha que ser realizado e seja prestado fora das instalações do serviço ou unidade orgânica onde o trabalhador está colocado e a que está afeto.

5- 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 das disposições legais em vigor.

Cláusula 13.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que realiza durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3- O trabalhador nocturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho nocturno.

4- O empregador público afixa, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho nocturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 14.^a

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente ACEP, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observados os procedimentos previstos na Lei, nomeadamente o disposto no art.º 106º da LGTFP e os definidos nos artigos 204º a 207º do Código do Trabalho.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 15.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

3- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 120.º e 121º do LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

4- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, exceto em caso de força maior, quando o mesmo coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

5- O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

Cláusula 16.^a

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 art.º 126 da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, menção positiva.

3- Na falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, aplica-se a última avaliação efectuada, sendo substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção positiva, no caso da última avaliação efectuada ser negativa.

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, a acordar entre o trabalhador e o respectivo superior hierárquico.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

4- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

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

6- 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 a dispensa do serviço no dia do funeral, sem perda de remuneração.

7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval, e a entidade empregadora compromete-se a conceder tolerância de ponto num dos dias, anterior ou posterior, aos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro, desde que não seja concedida qualquer tolerância nacional.

Cláusula 18.^a

Meia Jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o art. 105.º da LGTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 19.^a

Deslocação a Junta Médica

1- Os encargos em transporte público, autocarro e comboio, decorrentes da apresentação dos trabalhadores a Junta Médica, serão suportados pelo EP, mediante apresentação dos respectivos comprovativos, assegurados os já previstos na legislação em vigor, nas seguintes situações:

a) O trabalhador tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço;

b) A actuação do trabalhador indicié, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento, devidamente fundamentado pelo dirigente do serviço.

2- O previsto no número anterior, no caso de impossibilidade de utilização dos meios de transporte referidos, devidamente justificada, e não havendo transporte assegurado pela entidade empregadora, poderá ser substituído pela utilização de transporte do próprio, desde que antecipadamente tenha sido autorizado pelo dirigente máximo do serviço.

Cláusula 20.^a

Teletrabalho

1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro.

Cláusula 21.^a

Segurança no Trabalho

As partes comprometem-se ao cumprimento das matérias respeitantes à segurança e saúde no trabalho previstas na LTFP, no Código do Trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua redacção actual.

CAPÍTULO III

Cumprimento

Cláusula 22.^a

Execução

1- No cumprimento do presente ACEP devem as partes outorgantes, tal como os respectivos trabalhadores filiados, proceder de boa-fé.

2- Durante a execução do ACEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Cláusula 23.^a

Incumprimento

As partes outorgantes do presente ACEP e os respectivos trabalhadores filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergente são passíveis de responsabilização pelos prejuízos causados, nos termos gerais de Direito e de acordo com a legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Comissão paritária

Cláusula 24.^a

Composição, competências e funcionamento

1- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes do Empregadora Público e dois representantes da associação sindical outorgante.

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

3- Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas do presente ACEP.

4- Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEP, a identificação dos seus representantes.

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

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

8- As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respetiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas partes.

13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula serão efetuadas mediante carta registada com aviso de receção.

CAPÍTULO V

Conflitos coletivos

Cláusula 25.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

CAPÍTULO VI

Divulgação

Cláusula 26.^a

Divulgação obrigatória

1- O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que prestem trabalho no Empregador Público.

2- O Empregador Público compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo Coletivo de Empregador Público.

CAPÍTULO VII

Participação dos trabalhadores

Cláusula 27.^a

Participação dos trabalhadores

1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente ACEP, para análise e discussão dos aspetos e questões que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriado, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores bem como proceder à respetiva distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou do serviço.

Paços do Município de Ansião, 14 de abril de 2025.

Pela entidade empregadora pública:

Pela Câmara Municipal de Ansião:

António José Vicente Domingues, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Ansião.

Pela associação sindical:

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

Ângelo Feijão Monforte, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

Carla Maria Godinho Madeira, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

Depositado em 23 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 47/2025, a fl. 86 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP) - Substituição

Na Comissão de Trabalhadores do Trabalhadores do Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP), cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Sandra Sofia Santos Moreira é substituída por Manuel António da Silva Abrantes.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisãoCláusula 1.^a

Área

1-O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no distrito de Beja, exceto nos setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritoras.

2-Para efeitos do número 1, os setores excecionados são:

- a) O abate de aves;
- b) A suinicultura;
- c) As cooperativas agrícolas;
- d) As associações de beneficiários e regantes;
- e) A caça;
- f) A atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), dos concelhos de Odemira e Aljezur;
- g) A atividade exercida no âmbito do CCT celebrado entre a FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o SETAAB (CAE: 01610; 1130; 1240; 1230; 46311-R3; 10391-R3; 01252-R3; 01300-R3; 10395-R3; 01130-R3; 01220-R3; 01230-R3; 01240-R3; 01252-R3; 01300-R3; 01610-R3; 01630-R3; 46214-R3; 46750-R3).

Cláusula 2.^a

Âmbito

1-O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à atividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária, a AABA - Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da

Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho específica.

2-O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 372 e 10 250 respetivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2-A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e serão revistas anualmente.

3-A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4-No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5-Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6-O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7-O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8-A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9-A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1-São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2-Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3-Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Freqüente modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4-O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5-O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6-Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspon-

dentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.^a

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7-O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 7.^a

Objetivos

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 8.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- Cessando o 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.

Cláusula 9.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

SECÇÃO II

Categoria profissional

Cláusula 10.^a

Princípios gerais

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 12.^a

Forma

1- O contrato a termo tem obrigatoriamente de ser reduzido a escrito, dele devendo constar a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, salvo se tratar de um contrato de muito curta duração, previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de

setembro, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

4- Se o contrato a termo for considerado sem termo de acordo com o previsto no número 3, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 13.^a

Duração do contrato a termo certo e contrato de muito curta duração

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

2- Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 35 dias, sem necessidade de redução a escrito, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho e o local de trabalho.

3- A duração total de contrato de trabalho de muito curta duração celebrados entre o mesmo trabalhador e com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho em cada ano civil.

4- Em caso de violação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

5- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

6- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas *a)* a *g)* do número 2 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

7- Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

8- Na situação prevista na alínea *a)* do número 4 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificado.

9- A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

10- É incluída no cômputo do limite referido no número 5 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Cláusula 14.^a

Renovação do contrato

1- Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2- Na falta de declaração das partes em contrário, o contrato de trabalho a termo renova-se por igual período.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5- Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido efetuada em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminadoCláusula 15.^a**Noção**

1-O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2-O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3-Considera-se igualmente contratado sem termo, o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

4-Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incertoCláusula 16.^a**Admissibilidade e duração**

1-Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no número 3 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

2-O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo ultrapassar o prazo de 4 anos.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 17.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções,

retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

- l)* Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- m)* Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- n)* Enviar ao SETAAB até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 18.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

- o)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa;
- p)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- q)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- r)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- s)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- t)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- u)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- v)* Cooperar com o empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- w)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as decorrentes de ordens dadas pelo empregador;
- x)* Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- y)* Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT e neste CCT;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no contrato de trabalho, na lei e neste CCT, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 20.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Regulamento interno

1-O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2-O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar a seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

3-O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal terá a duração de 40 horas, não podendo ultrapassar as 8 horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda-feira a sábado.

Cláusula 23.^a

Regime de adaptabilidade

1-Sempre que a duração média do trabalho semanal exceder a duração prevista na cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2-No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 5 meses.

3-As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4-Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente, pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5-As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, 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 anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7-Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8- 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.

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho, se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 24.^a

Banco de horas

1- O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 25.^a pode ser aumentado até 2 horas diárias até atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite, 175 horas por ano.

2- A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo será objeto de acordo entre empregador e trabalhador podendo revestir uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O acordo referido no número 2, deverá prever a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e, caso uma das opções escolhidas como forma de compensação tenha sido a prevista na alínea a) do número 2, também o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve avisar o outro da utilização dessa redução.

Cláusula 25.^a

Banco de horas grupal

O empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica.

Cláusula 26.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

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 intercorrentes.

2- Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

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

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

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

Cláusula 28.^a

Alteração de horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e serem afixadas na empresa com antecedência de 7 dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior será de 3 dias em caso de microempresa, ou seja, empresa que emprega menos de 10 trabalhadores.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 29.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a 1 hora nem superior a 4 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, 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 for a dos limites do horário normal de trabalho;

c) Exercício regular da atividade for a do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT, exceto nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT.

3- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 31.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 32.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 33.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1-O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2-O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3-O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no CT.

Cláusula 34.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1-Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2-O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1-O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2-O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3-O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 36.^a

Registo de trabalho suplementar

1-O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2-O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.

3-O empregador deve enviar à ACT a relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno e por turnos

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

1-Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de março e 31 de outubro, e entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, no período de 1 de novembro a 14 de março.

2-Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores.

3-Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas com outro meio de transporte.

4-Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

5-O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 38.^a

Trabalho por turnos

1-Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador mude regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 221.º e 222.º do CT.

2-O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3-O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado.

SECÇÃO V

Não prestação de trabalho por questões climáticas

Cláusula 39.^a

Não prestação de trabalho por questões climáticas

1-Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2-Se, em virtude das referidas condições climáticas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 40.^a

Descanso semanal obrigatório

1-Todos os trabalhadores têm direito ao descanso semanal obrigatório, que em regra, será o domingo.

2-O empregador poderá determinar que o dia de descanso semanal obrigatório deixe de ser o domingo por se tratar de empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido, por forma a assegurar a continuidade dos serviços e ainda quando se trate de trabalhadores que exercem atividades de vigilância e trabalhadores em regime de turnos.

3-Sempre que possível, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, que o solicitem.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 41.^a

Feriados

1-São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;

- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

– Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2-Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3-O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

Cláusula 42.^a

Concessão de dispensas

1-O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2-Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3-O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 43.^a

Direito a férias

1-Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2-O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3-O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4-O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5-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.

6-No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

7-No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 44.^a

Duração do período de férias

1-O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

3- Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

4- Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

6- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

7- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

8- Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

3- Nos contratos cuja duração total atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

4- Os dias de férias referentes a trabalho sazonal prestado serão objeto de compensação no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo III, dada a impossibilidade do seu gozo efetivo.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

3- A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 47.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador com contrato por tempo indeterminado ou a termo certo e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá 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 do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na

falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7- Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 50.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências do trabalhador 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.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

- a. Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
 - b. Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;
 - c. Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - d. Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
 - f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;
 - i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;
 - j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;
 - k) As que por leis sejam como tal consideradas.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 5- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 6- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;
 - b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;
 - c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
 - f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando 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 todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador 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 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 55.^a

Impedimento prolongado

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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 caduca quando se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniáriasCláusula 57.^a**Princípio constitucional da retribuição**

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 58.^a**Conceito de retribuição do trabalho**

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

- a) **Retribuição de base:** A retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;
- b) **Retribuição mínima:** A retribuição de base e as diuturnidades;
- c) **Retribuição efetiva:** A retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

Cláusula 59.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *RM* o valor da retribuição efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 60.^a**Retribuição certa e retribuição variável**

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3-Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante ilíquido inferior ao da retribuição mínima mensal garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4-Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 61.^a

Forma de pagamento

1-As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2-O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3-No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 62.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1-Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

2-Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

3-O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

4-Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.^a deste CCT.

5-Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 68.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

6-Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6-Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 63.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.^o dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 64.^a**Retribuição da isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 65.^a**Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 66.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 67.^a**Diuturnidades**

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,25 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 5,00 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 70.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 71.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 72.^a

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 73.^a

Transferência do local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4- No caso previsto no número 2 o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização, de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a 30 dias de retribuição de base e diuturnidades, não podendo ser inferior a 90 dias.

5- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo com os custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

6- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

- a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;
- b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;
- c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;
- d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,40 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,10 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,30 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,30 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,10 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 75.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissionalCláusula 76.^a**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 77.^a**Proteção na parentalidade**

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 78.^a**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 79.^a**Licença parental inicial**

1- 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, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

2- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 80.^a**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 81.^a**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 79.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 82.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco 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 10 dias úteis 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- 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.

Cláusula 83.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número 4, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 85.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula 86.^a deste CCT, poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 86.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

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

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

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 87.^a

Organização de serviços

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XI

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 88.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do CT.

Cláusula 89.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores ou pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Cláusula 90.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pelo CT.

Cláusula 91.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 92.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 93.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 94.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 97.^a, outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 95.^a

Aumento mínimo garantido

Os trabalhadores filiados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, que à data da entrada em vigor da

tabela salarial constante no anexo II deste CCT, recebam retribuição superior há ali prevista, têm direito a um aumento mínimo de valor igual a 6,1 % da retribuição mínima mensal prevista para o seu nível de enquadramento. O aumento não se aplicará, contudo, aos trabalhadores que na suprarreferida data já auferiram retribuição de valor superior em, pelo menos, 10 % à retribuição mínima mensal prevista no anexo III deste CCT para o seu nível de enquadramento.

Cláusula 96.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 97.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adegaueiro - É o trabalhador responsável por uma adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de armazém - É o/a trabalhador(a) que trabalha na dependência do/a operador(a) de armazém, adiante descrito, auxiliando-o nas tarefas a desenvolver por este.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stock* e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Calibrador(a) de ovos - É o/a trabalhador(a) que tem como função proceder à seleção, calibragem e embalagem de ovos.

Encarregado(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

Encarregado(a) de exploração - É o/a trabalhador(a) responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Enólogo - É o trabalhador que interpreta projetos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; Coordena equipas de trabalho; Planifica, coordena e executar as ta-

refas necessárias à instalação da vinha; Executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; Prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de receção das uvas na adega; Executa as operações relativas ao controlo de maturação e receção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva; Efetua análises organolépticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de segurança, higiene e saúde no trabalho; Aplica estratégias de vendas; Regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Procede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que gere, organiza e assegura a manutenção do armazém, realiza operações de carga e descarga de produtos e mercadorias controlando os seus fluxos, realiza atividades de balanço (inventário), utiliza tecnologias de informação e comunicação no âmbito da atividade e trata do manuseamento e arrumação de materiais e equipamentos.

Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) - É o/a trabalhador(a) que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descorticiamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em

povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, char-rua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibrações, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Operador(a) de rega - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas aos sistemas de rega e drenagem. Avalia as necessidades hídricas das plantas. Identifica, instala e efetua diferentes sistemas de rega. Instala sistemas de drenagem. Zela pela conservação e manutenção dos equipamentos de rega.

Pastor(a) - É o/a trabalhador(a) que se dedica a domesticar, alimentar ou guardar animais ovinos, caprinos ou outros.

Rececionista - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma sistematizada para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico (a) de gestão equina - É o/a trabalhador(a) que executa atividades de planeamento, organização e gestão de coudelarias e outros espaços hípicas, colaborar na gestão pedagógica dos centros hípicas e escolas de equitação, realizar atividades de planeamento e organização de provas hípicas e prepara e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho. Executa a gestão técnica de coudelarias, centros hípicas e escolas de equitação. Colabora na gestão pedagógica de centros hípicas e de escolas de equitação. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção de coudelarias e de outras unidades de produção equina. Programa, organiza e executa a gestão desportiva, administrativa e logística de eventos hípicas. Colabora na implementação de programas de qualidade, higiene e segurança das unidades equinas de que é responsável. Orienta e executa operações de manejo equino e sanitário visando a proteção e o bem-estar do cavalo. Assegura a preparação e a utilização racional de equinos para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Assegura a manutenção física e moral do cavalo para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Controla a execução financeira da empresa equestre.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, bobcat, atomizadores e pulverizadores. Elaborar orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e

materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de máquinas florestais - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

Técnico(a) de produção agro-pecuária - É o/a trabalhador(a) que programa, organiza, orienta e executa as atividades de uma exploração agrícola e/ou pecuária aplicando técnicas, métodos e modos de produção compatíveis com a preservação ambiental e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de qualidade dos produtos, de segurança alimentar, de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Programa e organiza a realização das operações e tarefas necessárias à execução do plano anual de exploração agrícola e pecuária, de acordo com o modo de produção. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas inerentes à produção agrícola e pecuária, assegurando a quantidade e a qualidade dos produtos obtidos e o cumprimento das normas de proteção do ambiente, segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a proteção animal. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas de armazenamento, acondicionamento ou conservação e transporte de produtos de origem agrícola ou pecuária destinados à comercialização, tendo em conta a regulamentação aplicável e as exigências dos clientes. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção, conservação e reparação dos tratores e outros veículos, máquinas, instalações, equipamentos e utensílios agrícolas e pecuários. Assegura a gestão e o tratamento dos efluentes e resíduos agrícolas e pecuários, de acordo com a legislação em vigor. Conduz veículos agrícolas, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas e pecuários tendo em conta as normas de segurança no trabalho e a proteção ambiental. Assegura a ligação operacional com os fornecedores de matérias-primas, bens e serviços, nos termos contratuais estabelecidos. Explora e aplica tecnologias de informação e comunicação na execução das operações agrícolas e pecuárias e na recolha e tratamento de informação. Sistematiza informação técnica e económica e elabora relatórios relativos à atividade agrícola ou pecuária. Controla a execução dos orçamentos previsionais e efetua os ajustamentos necessários. Identifica novos mercados, formas de comercialização, formas de valorização dos produtos agrícolas e pecuários e necessidades de investimento, preparando propostas e orçamentos.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elaborar relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Técnico(a) de qualidade - É o/a trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e eficácia das organizações. Implementa sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança de acordo com os referenciais normativos e exigências regulamentares e estatutárias aplicáveis. Apoia a gestão de recursos humanos. Gere o programa de auditorias e atua como auditor interno. Colabora na seleção, aprovação e avaliação de fornecedores, de acordo com critérios previamente definidos. Colabora na análise e avaliação da satisfação do cliente, através

das técnicas de gestão da qualidade, de acordo com os referenciais normativos aplicáveis. Colabora na revisão dos sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança.

Técnico(a) superior - É o/a trabalhador(a) licenciado(a) ou bacharelado(a) que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal.

Técnico(a) vitivinícola - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantir a qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orientar e intervir na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade. Procede à avaliação sensorial de vinhos. Procede a análises físico-químicas de mostos e vinhos e interpreta os resultados analíticos, em conformidade com a legislação aplicável. Aplica tecnologia de informação e comunicação na execução das operações vitivinícolas e na recolha e tratamento de informação.

Telefonista - É o/a 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 informação telefónicas.

Tratador(a) de animais em cativeiro - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e manejo de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie e para cada animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Procede à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Procede à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e *habitat* natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

Tratador(a)/desbastador(a) de equinos - É o/a trabalhador(a) que executa as tarefas relativas ao manejo e desbaste de equinos, respeitando o bem-estar animal e as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Trabalhador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) avícola - É o/a trabalhador(a) que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que efetua limpezas.

Vendedor(a) - É o/a trabalhador(a) que promove e procede à venda dos produtos e mercadorias fora da empresa.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	1 027,00 €
2	Enólogo Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	973,00 €
3	Adegueiro(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) Operador(a) florestal Operador(a) pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícolas Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motosserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	925,00 €
4	Rececionista Telefonista Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	880,00 €
5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Trabalhador(a) de limpeza Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	870,00 €

ANEXO III

Tabelas sazonais

Remuneração mínima diária

Categorias	Valor dia	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total
Nível 3	50,94 €	2,53 €	2,53 €	2,53 €	58,55 €
Nível 4	45,50 €	2,41 €	2,41 €	2,41 €	52,73 €
Nível 5	41,91 €	2,38 €	2,38 €	2,38 €	49,06 €

Remuneração mínima horária

Categorias	Valor hora	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total
Nível 3	6,37 €	0,32 €	0,32 €	0,32 €	7,32 €
Nível 4	5,69 €	0,30 €	0,30 €	0,30 €	6,59 €
Nível 5	5,24 €	0,30 €	0,30 €	0,30 €	6,13 €

Lisboa, 31 de março de 2025.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim M. F. Venâncio, como mandatário.

Depositado em 29 de abril de 2025, a fl. 99 do livro n.º 13, com o n.º 114/2025, 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 Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2018, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2022, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2023 e 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2024 (texto consolidado).

Alterações

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ.

2-*(Mantém-se.)*

3-*(Mantém-se.)*

4-*(Mantém-se.)*

5-O presente contrato colectivo de trabalho abrange 150 empresas e 22 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1-*(Mantém-se.)*

2- A tabela salarial I do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; A tabela salarial II do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial do anexo V, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria (sector administrativo); O subsídio de refeição, constante do anexo IV e V, aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

3-*(Mantém-se.)*

4-*(Mantém-se.)*

5-*(Mantém-se.)*

6-*(Mantém-se.)*

7-*(Mantém-se.)*

Cláusula 21.^a**Regime especial de adaptabilidade**

1- (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se;*)

b) (*Mantém-se;*)

c) (*Mantém-se;*)

d) (*Mantém-se;*)

e) (*Mantém-se;*)

f) Os trabalhadores de turno normal, das profissões que integram as secções de dois ou de três turnos, estão abrangidos pelo disposto na alínea b), pelo que não podem acumular com o disposto na alínea c), ambas do número 1 desta cláusula;

g) Os trabalhadores da área de apoio à produção, a que corresponde a área 4 do anexo I deste contrato, com excepção dos trabalhadores incluídos nas subáreas 4.5 e 4.6 e os motoristas de pesados, quando prestem trabalho em regime de turno normal, podem ser abrangidos pelo disposto na alínea b) para assegurar o normal funcionamento das secções de dois ou três turnos, não podendo acumular com o disposto na alínea c), ambas do número 1 desta cláusula.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

8- (*Mantém-se.*)

9- (*Mantém-se.*)

10- (*Mantém-se.*)

11- (*Mantém-se.*)

12- (*Mantém-se.*)

13- (*Mantém-se.*)

Cláusula 75.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário de 2,65 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- Com efeitos a partir de 2026, o valor diário do subsídio de refeição será automaticamente actualizado, de acordo com a taxa de aumento anual da retribuição mínima mensal garantida, com o mínimo de 0,10 €, arredondado para a centésima de euro seguinte.

7- O disposto no número anterior, é válido pelo período de 3 anos, findo o qual será reavaliado para efeitos de manutenção.

Cláusula 92.^a**Disposição final**

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas na 1.^a série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, 1.^a série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, 1.^a série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, 1.^a série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), 1.^a série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 2018, 1.^a série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, 1.^a série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2022, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2023 e 1.^a série, n.º 12, de 29 de março de 2024 e que não foram objecto da presente revisão.

2-O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I, ANEXO I-A E ANEXO I-B

Categorias profissionais

Foguetiro(a) - Área 4.2 - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis. Assegura o correcto funcionamento das instalações e da monitorização da gestão técnica centralizada, actuando, alertando e agindo em conformidade, para eventuais desvios do correcto funcionamento.

ANEXO III, ANEXO III-A E ANEXO III-B

Enquadramento profissional

São eliminadas do enquadramento profissional as categorias profissionais de foguetiro de 1.^a, foguetiro de 2.^a e foguetiro de 3.^a

É criada a categoria profissional de foguetiro, enquadrada no grupo salarial F do anexo III, III-A e III-B.

Os trabalhadores que, até 1 de janeiro de 2025 estivessem classificados com a categoria profissional de foguetiro de 1.^a, mantêm a remuneração base correspondente ao grupo salarial D, enquanto permanecerem no exercício de funções.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1-A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

Tabela salarial I

Lanifícios

Grupo	Remuneração
A	1 256,00 €
B	1 137,00 €
C	1 036,00 €
D	936,00 €
E	906,00 €
F	881,00 €
G	878,00 €
H	877,00 €
I	875,00 €

Tabela salarial II

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

Grupo	Remuneração
A	1 256,00 €
B	1 137,00 €
C	1 036,00 €
D	969,00 €
E	917,00 €
F	881,00 €
G	878,00 €
H	877,00 €
I	875,00 €

2-O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 é fixado em 2,65 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

ANEXO V

Sector administrativo

Tabela salarial e subsídio de refeição

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1- A tabela salarial vigora para o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025.

Sector administrativo

Grupo	Remuneração
A	1 231,00 €
B	1 167,00 €
C	1 119,00 €
D	1 056,00 €
E	1 041,00 €
F	968,00 €
G	901,00 €
H	875,00 €

2-O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 é fixado em 2,65 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

Porto, 17 de março de 2025.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL):

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR - Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Oswaldo Fernandes Pinho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 119/2025, 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 Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras

Publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017 - Revisão global, alteração salarial e outras, n.º 9, de 8 de março de 2018, n.º 29, 8 de agosto de 2019 - Revisão global, alteração salarial e outras, n.º 23, de 22 de junho de 2020, n.º 27, de 23 de julho de 2021, n.º 23, de 22 de junho de 2022, n.º 15, de 22 de abril de 2023 - Alteração salarial e outras/texto consolidado e n.º 12, de 29 de março de 2024.

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

1-O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC - Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2-O presente contrato colectivo de trabalho abrange 103 empresas e 2600 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e revisão**

1-Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e o restante cláusulado por um ano.

3- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 76.^a**Subsídio de alimentação e assiduidade**

1-Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de nove euros, por dia de trabalho efectivo.

2-(*Mantém-se.*)

3-(*Mantém-se.*)

Cláusula 112.^a

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.^a, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2025.

ANEXO III

Tabela salarial - Produção

Nível	Designação	Salário negociado para 2025 (em euros)
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	1 180,00
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	1 080,00
03	Encarregado/a	1 035,00
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	995,00
05	Classificador/a - Selecionado/a - Controlador/a de couros e peles Fogoeiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	912,00
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	888,00
07	Operador/a intermédio	882,00
08	Operador/a auxiliar	876,00
09	Operador/a não especializado	870,00
10	Aprendiz/a	(*) 783,00

(*) Aplica-se a aprendizes com menos de 18 anos. Os aprendizes com mais de 18 anos na data de admissão auferem a RMMG. A percentagem de 90 % prevista para os aprendizes no nível 10, com menos de 18 anos, só produz efeitos após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

ANEXO IV

Tabela salarial - Administrativos

Nível	Designação	Salário negociado para 2025 (em euros)
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 295,00
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de <i>marketing</i> Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 250,00
3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	930,00
4	Administrativo/a	900,00
5	Auxiliar administrativo/a	890,00
6	Telefonista/rececionista	876,00
7	Aprendiz/a	(*) 783,00

(*) Aplica-se a aprendizes com menos de 18 anos. Os aprendizes com mais de 18 anos na data de admissão auferem a RMMG. A percentagem de 90 % prevista para os aprendizes no nível 10, com menos de 18 anos, só produz efeitos após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Alcanena, 24 de fevereiro de 2025.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Susana Maximiano Ferreira, mandatária.

Jimmy Frazão, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Paulo Jorge Valério Rodrigues, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;

- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 30 de abril de 2025, a fl. 99 do livro n.º 13, com o n.º 115/2025, 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 Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantesCláusula 1.^a**Âmbito**

1-O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou coletivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2-A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção.

3-Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 36 000 trabalhadores e 6200 empresas.

Cláusula 2.^a**Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares**

1-A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2-A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

3-A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4-A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.

5-Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6-A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.

7-O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8-Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições mínimas de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo a sua duração não seja inferior à duração total da formação se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo ou permita realizar um período mínimo de formação se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada a educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O menor admitido nos termos do número 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

Cláusula 6.^a**Objeto do dever de informação**

1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

- a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
 - b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
 - c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
 - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
 - e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
 - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
 - g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
 - h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
 - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
 - j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
 - l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
 - m) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;
 - n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
 - o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
 - p) O direito individual a formação contínua;
 - q) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social;
 - r) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.
- 2- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i), o), p) e q) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

Cláusula 7.^a**Meios de informação**

- 1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.
- 2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), e), h), i) e o) do número 1 da cláusula anterior.
- 3- O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.
- 4- A informação constante dos documentos referidos nos números anteriores deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico nos seguintes prazos:
 - a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o número 2;
 - b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.

Cláusula 8.^a**Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro**

- 1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento e, se aplicável, das prestações em espécie;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde;
- e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- g) Sítio oficial na *internet* do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

2- As informações referidas nas alíneas b), c) e e) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 9.^a

Informação sobre alterações

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 6.^a e no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, e, no máximo, até à data em que a alteração produz efeitos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 10.^a

Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Cláusula 11.^a

Denúncia

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

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de cento e vinte dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de trinta dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 12.^a

Contagem do período experimental

1-O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2-Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 13.^a

Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 14.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 15.^a

Contratos em comissão de serviço

1-Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.

2-O período experimental não pode, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

SECÇÃO IV

Objeto do contrato

Cláusula 16.^a

Exercício de funções

1-O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2-A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3-O exercício de funções, ainda que acessório, da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 17.^a

Mobilidade funcional

1-O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2-Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

3-O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4-A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

SECÇÃO V

Deveres, direitos e garantias das partesCláusula 18.^a**Boa-fé e mútua colaboração**

1-O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2-Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.^a**Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
- n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores;
- o) Abster-se de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvadas as situações de força maior ou razões imperiosas da empresa.

Cláusula 20.^a**Deveres do trabalhador**

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;

f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da atividade;

j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, diretamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspeção de trabalho;

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea *k)* do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *e)* do número 1 da cláusula anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Cláusula 22.^a

Formação profissional

1- Nos termos da lei, o trabalhador tem direito, em cada ano, a 40 horas de formação contínua.

2-O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3-O empregador pode antecipar, até ao limite de 3 anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar;

b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 85.^a, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar;

c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

4-Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras ações de formação profissional, para além dos limites impostos pelo número 1, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

SECÇÃO VI

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 23.^a

Admissibilidade

1-O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2-Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de 2 ou 4 anos, caso se trate, respetivamente, de contrato de trabalho a termo certo ou incerto.

3-Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respetivo emprego.

4-O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado ou duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

5-Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 24.^a

Regime especial

1-Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector elétrico e eletrónico».

2-A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 23.^a

3-A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4-Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o número 3 da cláusula anterior.

SECÇÃO VII

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3- A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda doze meses.

4- No caso da organização do trabalho a que se refere o número 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

SECÇÃO VIII

Comissão de serviço

Cláusula 26.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

SECÇÃO IX

Teletrabalho

Cláusula 27.^a

Noção

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, e podendo ser realizada nas instalações do empregador, de forma regular, é efetuada fora desses locais.

Cláusula 28.^a

Carácter voluntário

Podendo fazer parte das condições de admissão de um trabalhador, é voluntária a integração em regime de teletrabalho.

Cláusula 29.^a

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação, promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2- No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

3-O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho

1-O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, ente outras:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2-O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

3-A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

Cláusula 31.^a

Tempo de trabalho

1-No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2-Na falta de acordo, compete à empresa fixar os dias em causa.

3-Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na empresa.

4-Não é autorizada a prestação de trabalho suplementar, salvo se as respetivas condições de execução forem prévia e expressamente acordadas com o empregador.

5-Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

Cláusula 32.^a

Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador

1-Salvo acordo de prazo diferente, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos.

2-As partes poderão estabelecer um período experimental com duração até 90 dias.

3-Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho desde que comunique tal intenção ao outro outorgante, com o aviso prévio de 15 dias.

4-Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados.

Cláusula 33.^a

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

1-Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2-Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

3-O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente. Cessando o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos ao empregador.

4-No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá o empregador ser imediatamente avisado.

5- Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros, designadamente de clientes, bem como a não divulgar, quaisquer informações, dados, acessos, *passwords* ou outros meios - Incluindo «*hardware*» e «*software*», que possam pôr em causa os interesses do empregador.

6- O trabalhador poderá ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação dos deveres supra referidos.

Cláusula 34.^a

Participação e representação coletiva de trabalhador

O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

SECÇÃO X

Trabalho flexível

Cláusula 35.^a

Regime de trabalho flexível

1- Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2- O acordo a que refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

SECÇÃO XI

Regime de prevenção

Cláusula 36.^a

Prevenção

1- Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio a clientes.

2- O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3- O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6- O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7- As despesas decorrentes da chamada e consequente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8- Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 37.^a

Poder de direção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 38.^a

Local habitual de trabalho

1-Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2-Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a

Mobilidade geográfica

1-O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2-O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3-Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4-No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.

5-O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

Cláusula 41.^a

Transferência temporária

1-O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2-Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3-Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 42.^a

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 40.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 41.^a

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 43.^a

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 os intervalos previstos no número 1 da cláusula 44.^a

Cláusula 44.^a

Interrupções, intervalos e pausas

1- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

2- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3- Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a 10 minutos nem superiores a 30 minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 45.^a

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

Cláusula 46.^a

Jornada contínua

1- Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2- No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 47.^a**Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

1- O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 48.^a**Duração do trabalho em termos médios**

1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.

2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

4- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

7- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

8- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 49.^a**Banco de horas**

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 200 horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto no número 1 da cláusula 93.^a - «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto no número 1 da cláusula 93.^a - «Subsídio de refeição».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

18- O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

19- Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores o trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

Cláusula 50.^a

Horários concentrados

1- Por iniciativa do empregador e com o acordo de 2/3 dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3- Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

4- A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horários concentrados poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 51.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 52.^a

Definição de horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

2- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, entendendo-se que a adesão da maioria de 2/3 dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 53.^a

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.^a (Jornada contínua).

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- 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.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 55.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2- Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3- A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4- Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5- O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

6- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.

8- Na organização dos turnos, deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

9- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.

10- A todo o trabalhador que complete vinte anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efetiva então praticada.

11- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

12- A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 56.^a

Equipas de substituição

As empresas que pela natureza da sua atividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efetuá-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua atividade em

semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 57.^a

Mudança para regime de turnos

1- A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2- O consentimento dado no ato de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efetuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3- Independentemente do estabelecido no número 1, o empregador, com respeito pelo disposto no número 7 da cláusula 55.^a, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 58.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 59.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número 1.

Cláusula 60.^a

Descanso compensatório

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 61.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- O disposto nos números 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abrangem o sábado e/ou o domingo.

Cláusula 62.^a

Feridos

1- Para além dos previstos na lei, apenas podem ser observados a título de feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores afetados.

Cláusula 63.^a

Duração do período de férias

- 1-O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.
- 2-Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3-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.
- 4-O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 64.^a

Férias no ano de admissão

- 1-No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.
- 2-No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 3-Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 65.^a

Contratos de duração não superior a doze meses

- 1-O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2-Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3-Os trabalhadores cujo contrato não exceda doze meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 66.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento para férias

- 1-O empregador pode encerrar, total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento por período superior a quinze dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.
- 2-O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.
- 3-Fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.
- 4-Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte em dias situados entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Cláusula 67.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

- a) No período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;
- b) No período de Natal, até 7 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

- 1-No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 67.^a
- 2-Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respetiva.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 69.^a

Noção

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

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

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

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 71.^a;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas;
 - l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;
 - m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;
 - n) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 71.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 70.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 72.^a**Comunicação da falta justificada**

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 73.^a**Prova da falta justificada**

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 70.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica, designadamente nos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a aposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 74.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 70.^a quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 70.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 70.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas justificadas a que se refere a alínea *e*) do número 2 da cláusula 70.^a não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil.

Cláusula 75.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.
- 3- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador.

SECÇÃO V

Retribuição

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 78.^a

Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

Cláusula 79.^a

Subsídio de Natal

- 1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.
- 2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.
- 3- Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social até aos seguintes montantes:
 - a) Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
 - b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.
- 4- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Segurança Social, se o trabalhador o desejar.
- 5- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 80.^a**Retribuição do período de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

Cláusula 81.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25 % da retribuição-base estabelecida na tabela para o grau V;

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 82.^a**Retribuição do trabalho noturno**

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 83.^a**Retribuição do trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.

2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho noturno.

Cláusula 84.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 42,5 % da retribuição correspondente.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 70 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 85.^a**Cálculo do valor da retribuição horária**

O valor da retribuição horária é calculado segundo a 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 86.^a**Forma do cumprimento**

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECCÃO VI

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 87.^a**Obrigações gerais do empregador**

1- Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) 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, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

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

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

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

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

i) 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;

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

l) 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 excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

Cláusula 88.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

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 as instruções transmitidas pelo empregador, 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, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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 iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a 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 empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 89.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2-Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Cláusula 90.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1-No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2-No âmbito de cada comissão de segurança e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3-Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no número 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

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

5-Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6-Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

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

8-A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

9-Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

10- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 91.^a

Prevenção do alcoolismo

1-Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2-Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3-Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele código.

4-A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indicem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5-O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6-Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7-O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

SECÇÃO VII

Equipamento social

Cláusula 92.^a

Refeitórios

1-Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2-As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 8,00 euros, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2-O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3-Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

SECÇÃO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 94.^a

Deslocações em serviço - Princípio geral

1-Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a

2-As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

3-O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4-Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afeto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5-Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

Cláusula 95.^a

Pequenas deslocações

1-Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a

3- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 96.^a

Grandes deslocações

1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária no mínimo de 0,8 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
- e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justificarem;
- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;
- g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5- Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 97.^a

Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

1- As grandes deslocações para as Regiões Autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3- Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 98.^a**Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações**

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V em caso de morte ou incapacidade total.

2-

a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Segurança Social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada;

b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal;

c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

4-

a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações;

b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- Trinta dias para os deslocados no Continente;
- Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
- Doze meses para os deslocados no estrangeiro;

c) Nos casos de grande deslocação, fora do Continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual;

d) Nos casos de grande deslocação, no Continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado;

e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7- A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adotados ou em fase de adoção e pais, e comparticipação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

Cláusula 99.^a**Ajudas de custo**

1- O empregador pode estabelecer, em substituição total ou parcial das prestações previstas nas cláusulas anteriores, regimes próprios de ajudas de custo, de abonos de viagem, de despesas de transporte e de utilização de automóvel próprio ao serviço da entidade empregadora, com a faculdade de os majorar nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

2- Da efetiva aplicação dos regimes previstos no número anterior não pode resultar prejuízo para o trabalhador face às prestações por eles eventualmente substituídas e reguladas nas cláusulas 96.^a a 98.^a

SECÇÃO IX

Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 100.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO X

Sanções

Cláusula 101.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 102.^a, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 102.^a

Limites às sanções disciplinares

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

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 103.^a

Procedimento

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d)* do número 1 e do número 2 da cláusula 20.^a da presente convenção;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

SECÇÃO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 105.^a

Indemnização em substituição da reintegração

- 1- Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade.
- 2- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

- 1- No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.
- 2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 107.^a

Comunicação à entidade patronal

- 1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 108.^a

Organização sindical na empresa

- 1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.
- 2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
- 3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 109.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

- 1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
- 3- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

6- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

7- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo da cláusula 105.^a (Indemnização em substituição da reintegração) desta convenção coletiva de trabalho.

Cláusula 110.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total de trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + \frac{N - 500}{200}$

Nota:

1- O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2- N - É o número de trabalhadores sindicalizados.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.

3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

6- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 e 7 da cláusula 109.^a

Cláusula 111.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva da última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 112.^a

Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO V

Resolução de conflitos

Cláusula 113.^a

Arbitragem

1- As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e coletivos.

2- Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.

3- Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4- Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respetiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5- Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6- Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com exceção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7- É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da ANIMEE com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8- Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e coletivos, que se suscitem entre os representantes das partes outorgantes.

9-O regulamento e demais acordos mencionados nos números 7 e 8 serão objeto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 114.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de um voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7- Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad-hoc*, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 115.^a

Sucessão de convenções

1- Com a entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de agosto de 1996 e n.º 39, de 22 de outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de novembro de 2003 e n.º 42, de 15 de novembro de 2003.

2- As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

Cláusula 116.^a

Republicação

As partes acordam em proceder à republicação do contrato coletivo de trabalho (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, com alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023 e n.º 21, de 8 de junho de 2024).

Normas transitórias

Cláusula 1.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm + \text{Prémio de antiguidade} \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 2.^a

Prémio de antiguidade na categoria

1- Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respetiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, até ao máximo de quatro.

2- Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3- Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4- Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.^a

Prémio de antiguidade na categoria - Desaplicação

O regime transitório de diuturnidades estabelecido na cláusula 2.^a das normas transitórias deixou de ser aplicável, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os trabalhadores admitidos a partir dessa data, em empresa abrangida pelo presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Trabalho noturno - Regime transitório

1- O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho noturno entre as 20h00 e as 22h00, será mantido como compensação, aos trabalhadores que preencham uma das seguintes condições:

a) Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20h00 e as 22h00;

b) Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efetivamente prestado seu trabalho das 20h00 às 22h00, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2- O valor referido no número 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3- A referida compensação será processada por rubrica separada.

4- A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objeto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5- Os trabalhadores admitidos depois de 13 de maio de 2006 não beneficiam do regime regulado na presente cláusula.

Cláusula 5.^a

Retribuição do trabalho suplementar Entrada em vigor

O disposto na cláusula 84.^a entra em vigor no dia 1 de abril de 2014.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI/Especialista VI	3 260,00 €
02	Engenheiro(a) V/Especialista V	2 743,00 €
01	Engenheiro(a) IV/Especialista IV	2 213,00 €
0	Engenheiro(a) III/Especialista III	1 723,00 €
	Chefe de serviços	
	Analista informático(a) principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro(a) II/Especialista II	1 517,00 €
	Analista informático(a) profissional	
	Encarregado(a) geral	
2	Engenheiro(a) IB/Especialista IB	1 412,00 €
	Programador(a) informático principal	
	Analista informático(a) assistente	
	Técnico(a) operacional principal	
	Projetista	
3	Técnico(a) serviço social	1 325,00 €
	Engenheiro(a) IA/Especialista IA	
	Chefe de secção	
	Técnico(a) operacional mais 6 anos	
	Chefe de vendas	
	Secretário(a)	
	Programador(a) informático profissional	
4	Técnico(a) administrativo(a)	1 196,00 €
	Encarregado(a)	
	Técnico(a) operacional cinco e seis anos	
	Inspetor(a) de vendas	
	Programador(a) informático(a) assistente	
	Operador(a) informático(a) principal	
	Analista informático(a) estagiário(a)	
5	Chefe de equipa	1 173,00 €
	Assistente administrativo(a) de 1. ^a	
	Técnico(a) operacional 3. ^o e 4. ^o anos	
	Operador(a) informático(a) profissional	
	Enfermeiro(a)	

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
6	Encarregado(a) refeitório/cantina	1 058,00 €
	Assistente administrativo(a) de 2. ^a	
	Supervisor(a) de logística	
	Prospetor(a) de vendas	
	Promotor(a) de vendas	
	Motorista pesados	
	P. Q. - Oficial	
	Técnico(a) operacional 1.º e 2.º anos	
	Vendedor(a)	
	Expositor(a)/decorador(a)	
	Rececionista 1. ^a	
	Coordenador(a) de operadores especializados	
7	Motorista de ligeiros	998,00 €
	Auxiliar de enfermagem	
	Programador(a) informático(a) estagiário(a)	
	Operador especializado sénior	
8	Operador(a) especializado(a) de 1. ^a	985,00 €
	Cozinheiro(a)	
	Empregado(a) serviço externo	
	Chefe de vigilância	
9	Rececionista 2. ^a	938,00 €
	Assistente administrativo(a) de 3. ^a	
	Encarregado(a) de limpeza	
	P. Q. - Pré-oficial 1.º e 2.º anos	
	Operador(a) especializado(a) de 2. ^a	
10	Ajudante de fogueiro(a)	910,00 €
	Operador(a) informático(a) estagiário(a)	
	Operador(a) especializado(a) de 3. ^a	
	Contínuo/porteiro(a)	
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria	
	Guarda ou vigilante	
	Assistente administrativo(a) estagiário até 2 anos	
Técnico(a) operacional praticante até 2 anos		
PQ - Praticante até 2 anos		
Rececionista estagiário(a)		

Prémio de antiguidade - 41,06 €.

Subsídio de refeição - 8,00 € (de acordo com a cláusula 93.^a)

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1 - Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalhos como: informação relativa a transações financeiras ou quaisquer outras atividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; receção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; utilização de diferentes equipamentos informáticos ou outros.

Podem especificamente assegurar a receção e condução de pessoas estranhas à empresa, efetuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efetuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

Analista informático(a) - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) *Funcional (especialista da organização e métodos)* - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;

b) *De sistemas* - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;

c) *Orgânico* - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) *De software* - Estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) *De exploração* - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Operador(a) informático(a) - Desempenha uma ou ambas as funções:

a) *De computador* - Receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

b) *De periféricos* - Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stock* dos suportes magnéticos da informação.

Programador(a) informático(a) - Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) *De organização de métodos* - Estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;

b) *De aplicações* - Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operação;

c) *De software* - Estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) *De exploração* - Estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

1.2- Contabilidade e tesouraria, administrativos ou de apoio

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 económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos

registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 de registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

Secretário(a) - Ocupa-se do secretariado, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária dos serviços, a execução da correspondência e arquivo e outras que lhe sejam atribuídas.

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista a atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stock* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Técnico(a) administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que, a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

À designação «técnico administrativo» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente de contabilidade, recursos humanos, logística, compras, etc.

Estagiário(a) - Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Empregado(a) de serviços externos - Normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Contínuo(a) - Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

Guarda (vigilante) - Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

2 - Grupo profissional dos técnicos(as) operacionais

Pertencem a este grupo os profissionais que, a partir de objetivos definidos superiormente, organizam e executam as tarefas de índole técnica relacionadas com a atividade operacional numa dada área da empresa, com formação escolar de nível secundário e/ou técnico-profissional adequada, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respetivas funções.

Neste grupo existe o escalão de técnico(a) operacional principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter a adequada qualificação e conhecimentos que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «técnico(a) operacional» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

- *Desenhador(a)*;
- *Desenhador(a) praticante*;
- *Modelador(a)*;
- *Orçamentista*;
- *Operador(a) de laboratório*;
- *Planificador(a)*;
- *Preparador(a) de trabalhos*;
- *Projetista*;
- *Radiologista industrial*:
 - *De métodos e tempos*;
 - *De montagens*;
 - *De projetos e ensaios de eletrónica*;
 - *De telecomunicações*;
- *Verificador(a)/auditor(a) de qualidade*.

3 - Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua atividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projeção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1- Comércio

Inspetor(a) de vendas - Inspecciona o serviço dos vendedores, prospetores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Expositor(a) e/ou decorador(a) - Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor(a) de vendas - Atuando em pontos diretos e indiretos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospetor(a) de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços 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 que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor(a) - Dentro ou fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

3.2- Logística

Supervisor(a) de logística - Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de receção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e atualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador(a) de logística - Assegura a receção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador(a) de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4 - Grupo dos profissionais qualificados(as)

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

- Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);
- Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;
- Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação «profissional qualificado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

- *Afinador(a) de máquinas;*
- *Cablador(a) eletromecânico;*
- *Eletricista;*
- *Eletricista de alta tensão;*
- *Eletricista de baixa tensão;*
- *Eletromecânico(a);*
- *Fogueiro(a);*
- *Fresador(a) mecânico(a);*
- *Gravador(a);*
- *Litografo(a);*
- *Mandrilador(a) mecânico(a);*
- *Mecânico(a) de instrumentos de precisão;*
- *Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos;*
- *Retificador(a) mecânico(a);*
- *Serralheiro(a) civil;*
- *Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;*
- *Serralheiro(a) mecânico(a);*
- *Soldador(a);*
- *Soldador(a) de baixo ponto de fusão;*
- *Soldador(a) por eletroarco ou oxiacetilénico;*
- *Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador);*
- *Canalizador (a);*
- *Carpinteiro(a) (geral);*
- *Marceneiro(a);*
- *Motorista;*
- *Polidor(a);*
- *Pintor(a) (geral).*

5 - Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

- Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;
- Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;
- Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

6 - Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da atividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Servente - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: Servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

7 - Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1 - Refeitórios e cantinas

Cozinheiro(a) - 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 peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado(a) de refeitório/cafetaria - Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeiteiro.

7.2- Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro(a) - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico(a) de serviço social - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as ações decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

8 - Grupos dos profissionais de engenharia/especialistas

I

1- Abrange os profissionais que, com formação académica superior ou técnico-profissional adequada, se ocupam da aplicação das ciências, tecnologias e/ou metodologias, respeitantes aos diferentes ramos de gestão da empresa, tais como engenharia ou outras áreas funcionais.

2- Constitui promoção ou acesso a passagem de um especialista a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respetivo acesso.

3- Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional definidos em relação aos seguintes fatores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

II

Nível I (1A e 1B):

1- É o especialista recém-formado e/ou sem prática que, entre outras:

- a) Em áreas de apoio à gestão, executa trabalho técnico simples e/ou de rotina, tais como pequenos projetos, cálculos ou aplicação de técnicas;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Elabora especificações e estimativas;
- d) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

2- Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos especialistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

Nível II:

É o especialista que, entre outras tarefas:

- a) Dá assistência a profissionais mais qualificados nas áreas de gestão, engenharia ou outras, podendo participar em equipas de estudo e desenvolvimento;
- b) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

- c) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá atuar com funções de coordenação, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos;
- e) Deverá receber assistência técnica de um especialista mais qualificado sempre que o necessite e quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Exercer funções técnico-comerciais no domínio da gestão, engenharia ou outras;
- g) Utilizar a experiência acumulada na empresa dando assistência a especialista de grau superior.

Nível III

É o especialista que, podendo coordenar funções para as quais é exigida capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão, entre outras:

- a) Planifica processos funcionais, interpretando e utilizando informação digital;
- b) Executa trabalhos de estudo, análise e coordenação de técnicas fabris, projetos, cálculos, especificações ou outras;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Desenvolve atividades técnico-comerciais;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Orienta tecnicamente outros profissionais de grau inferior;
- h) Faz estudos independentes, análises e pareceres e/ou relatórios;
- i) Participa em equipas de estudo e desenvolvimento.

Nível IV:

É o especialista que poderá deter a supervisão direta de outros especialistas, competindo-lhe entre outras:

- a) O desenvolvimento de técnicas de gestão, informática, tecnologia ou outras para o qual é requerida elevada especificação;
- b) Fazer a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projeto ou outras;
- c) Fazer recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico;
- e) Distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica, respondendo pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Nível V:

É o especialista que tem a supervisão de equipas de especialistas da mesma ou de várias áreas funcionais, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas, mais podendo:

- a) Chefiar e coordenar diversas atividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a especialistas de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- b) Tomar decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- c) O trabalho ser-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e sendo somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordenar programas de trabalho e dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível VI:

É o especialista que exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados, podendo:

- a) Fazer a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- b) Participar na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também especialistas consultores de categoria reconhecida no seu campo de atividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- c) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- d) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9 - Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direção, orientação e controle técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de atividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção:

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou 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 de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários 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;

3- Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adotar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado(a) geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado(a) - Dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a atividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

- *Encarregado(a) de manutenção;*
- *Encarregado(a) de produção;*
- *Encarregado(a) de armazém, ou outros.*

Chefe de equipa - Dirige, controla e coordena diretamente um grupo de profissionais com atividade afim.

Coordenador(a) de operadores especializados - Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Chefe de vendas - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado(a) de refeitório ou de cantina - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector e é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de vigilância - Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado(a) de limpeza - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1 - Profissionais administrativos(as)

1-O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.2- Carreira de assistente administrativo(a):

- Estagiário(a);
- Assistente administrativo(a) de 3.^a;
- Assistente administrativo(a) de 2.^a;
- Assistente administrativo(a) de 1.^a.

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.3 - Os assistentes administrativos(as) de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4 - O rececionista de 2.^a ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.5- Profissionais de informática:

a) Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

b) Carreira:

- Estagiário(a) - Seis meses;
- Assistente - Dois anos;
- Profissional.

c) Profissionais com carreira: Analista, programador(a). O operador(a) de informática passa diretamente de estagiário(a) a profissional;

e) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva profissão e distribuir tarefas.

2 - Profissionais técnicos(as) operacionais

2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional		
Técnico operacional praticante até 2 anos	2 anos	Grau 10
Técnico operacional 1. ^o e 2. ^o ano	2 anos	Grau 6
Técnico operacional 3. ^o e 4. ^o ano	2 anos	Grau 5
Técnico operacional 5. ^o e 6. ^o ano	2 anos	Grau 4
Técnico operacional mais 6 anos		Grau 3

2.2- Profissionais com carreira profissional:

- Desenhador(a);
- Modelador(a);
- Orçamentista;
- Operador(a) de laboratório;
- Planificador(a);
- Preparador(a) de trabalho;
- Radiologista industrial;
- Técnico(a) de métodos de tempos;
- Técnico(a) de montagens;
- Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;
- Técnico(a) de telecomunicações;
- Verificador(a)/auditor(a) de qualidade.

2.3- Profissionais sem carreira profissional:

– Projetista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico(a) operacional principal (grau 2) não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados(as) e qualificados(as) a técnicos(as) operacionais

Os profissionais qualificados(as) ou especializados(as) com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnicos(as) operacionais, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respetivamente.

3 - Profissionais técnico-comerciais

3.1.1- Carreira dos técnico-comerciais:

Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.2- Carreira dos operadores(as) de logística:

É equiparada à carreira dos operadores(as) especializados(as), beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4 - Profissionais qualificados(as)

4.2- Os profissionais qualificados(as) têm a seguinte carreira:

Carreira profissional		
PQ - Praticante até 2 anos		Grau 10
P. Q. Pré-oficial	2 anos	Grau 9
P. Q. Oficial		Grau 6

4.2- Não há carreira profissional para o motorista.

4.3- Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

- Praticante - Um ano;
- Pré-oficial - Dois anos;
- Oficial.

5 - Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

– Carreira dos operadores(as) especializados(as):

- OE de 3.^a - Dois anos (grau 10);
- OE de 2.^a - Quatro anos (grau 9);
- OE de 1.^a - Seis anos (grau 8);
- Operador especializado sénior - Grau 7.

1- Os OE de 3.^a e 2.^a acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de dois e quatro anos de permanência no escalão respetivo.

2- Os OE de 1.^a acedem, automaticamente, ao fim de seis anos, a operador especializado sénior.

3- Em relação ao referido «grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)» (OE), mais foi acordado:

3.1- A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída.

3.2- Os trabalhadores que reúnam as condições de atribuição do «prémio de antiguidade na categoria», nos termos da cláusula 2.^a das atuais «normas transitórias» do CCT, manterão o direito até ao limite dos quatro prémios de antiguidade nela previstos, contando-se os que atualmente detêm.

4- Pelo exposto, e apesar do «operador especializado sénior» (grau 7) não ter progressão na carreira, fica bem claro que não se iniciará qualquer cômputo de antiguidade para efeitos de atribuição do referido prémio, previsto na cláusula 2.^a das atuais «normas transitórias» do CCT, que nunca será devido.

5- A antiguidade do trabalhador no «grupo profissional dos operadores especializados» será contabilizada na íntegra na transição para a nova carreira.

6- Contudo, da integração nos novos graus salariais nunca poderão resultar quaisquer efeitos retroativos, nomeadamente remuneratórios.

7- A nova carreira e consequentes ajustamentos posicionais produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

ANEXO III

Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos	
Anterior designação	Nova designação
Escriturário	Assistente administrativo
Escriturário principal	Técnico administrativo

Grupo dos serviços de apoio social	
Anterior designação	Nova designação
Empregado de refeitório/cantina	Empregado de refeitório/cafeteria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos
Monitor informático/mecanográfico
Operador mecanográfico
Perfurador/verificador/operador de posto de dados
Programador mecanográfico
Preparador informático de dados
Tesoureiro
Guarda-livros
Operador de máquinas de contabilidade
Inspetor administrativo
Estenodactilógrafo
Apontador
Registador-calculador
Dactilógrafo
Operador de «telex»
Reprodutor de documentos administrativos
Telefonista
Cobrador
Caixa
Correspondente em línguas estrangeiras

Grupo dos profissionais técnico-fabris
Mestre forneiro (cerâmico)
Anotador de produção
Reprodutor de documentos/arquivista técnico

Grupo dos profissionais técnico-comerciais
Caixeiro de praça (pracista)
Demonstrador
Distribuidor
Propagandista
Caixeiro(a)
Caixeiro(a) viajante
Caixeiro(a) de balcão

Grupo dos profissionais qualificados
Acabador de isoladores (cerâmico)
Aplainador (madeiras)
Enfornador (cerâmico)
Forneiro (cerâmico)
Maquinista (vidreiro)
Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico)
Oleiro rodista de isoladores (cerâmico)
Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico)
Retificador de isoladores (cerâmico)
Torneiro de isoladores (cerâmico)
Vidrador de isoladores (cerâmico)
Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico)
Aplainador(a) mecânico
Eletricista bobinador(a)
Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão
Eletroerosionador(a)
Equilibrador(a)
Escatelador(a) mecânico(a)
Formista-moldista
Limador(a)
Montador-ajustador(a) de máquinas

Operador(a) de máquina de furar radial
Prensador(a) manual de material eletromecânico
Torneiro(a) mecânico(a)
Traçador-marcador(a)
Afiador(a) de ferramentas
Analizador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro)
Carpinteiro(a) de moldes
Funileiro-latoeiro(a)
Ferrador ou forjador(a)
Fundidor-moldador(a)
Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro)
Metalizador(a)
Mecânico(a) de madeiras
Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão
Eletricista montador(a) de anúncios
Operador(a) de composição de vidro
Pintor(a) (construção civil)
Reparador(a) de cabos
Retificador(a) de ffeiras
Repuxador(a)
Temperador(a) de aço ou de outros metais
Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos

Grupo dos indiferenciados
Ajudante de fabrico (cerâmico)
Ajudante de motorista

Grupo dos serviços de apoio social
Cafeteiro
Controlador-caixa
Dispenseiro
Ecónomo
Empregado de balcão
Copeiro
Técnico auxiliar de serviço social

Grupo de chefias
Chefe de cozinha
Caixeiro(a) encarregado
Caixeiro(a) - Chefe de secção

Lisboa, 18 de março de 2025.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direção.

Fernando Manuel Teixeira Mendes, vogal da direção.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Rita Pires, mandatária.

Depositado em 2 de maio de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 121/2025, 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 Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras

O presente CCT é celebrado entre a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, pela associação de empregadores, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP; A FE - Federação dos Engenheiros, e em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante; O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, pelas associações sindicais, e revê o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024, o qual foi retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou coletivas que, no território do Continente, se dedicam à atividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III, representados pelas associações sindicais signatárias.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3- O presente CCT abrange 7600 empregadores e 170 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo quanto à matéria referente à tabela salarial e ao valor do subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

2- O CCT será válido pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes.

Cláusula 41.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, sendo contudo proporcional ao tempo de serviço efetivo prestado no ano a que se reporta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, licença parental inicial exclusiva da mãe, de licença parental exclusiva e obrigatória do pai e ainda pelo crédito de horas de membro da direção de associação sindical.

3- No caso de faltas motivadas por doença subsidiada até 30 dias por ano, o empregador pagará ao trabalhador o complemento da prestação compensatória paga a título de subsídio de Natal pela Segurança Social.

4- Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período compreendido entre 1 de novembro do ano anterior e 31 de outubro do ano do respetivo processamento.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetuará na data da cessação referida.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, o pagamento do subsídio de Natal poderá ser fracionado.

Cláusula 42.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 8,00 €, cujo pagamento poderá ser efetuado através da atribuição de vales de refeição («cartão-refeição»).

2- Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

5- Para efeitos dos números 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencionado nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registe, num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação, não implicam perda do subsídio de refeição.

8- Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9- Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10- As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 53.^a**Retribuição durante as férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição mensal, que será pago antes do início de um período mínimo de 15 dias

úteis consecutivos de férias e proporcionalmente no caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário, que poderá prever o pagamento fracionado do subsídio de férias.

3- A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 55.^a

Formalidades

1- Para além das formalidades expressas na cláusula 3.^a, deve constar do contrato a indicação do motivo justificativo da aposição do termo, com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, com exceção do previsto no número 2 da cláusula anterior.

2- Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, as partes poderão definir que o local de trabalho é não fixo.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes a referência exigida no número 1 da presente cláusula.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas Contabilista (grau III) Técnico oficial de contas (grau III) Geómetra Técnico superior de segurança no trabalho (grau III) Técnico (grau III) Diretor de serviços	Esc. Esc. Esc. Top. TST Téc. -	1 410,00 €
II	Enfermeiro-coordenador Analista informático orgânico Contabilista (grau II) Programador informático de aplicações Técnico oficial de contas (grau II) Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau III) Assistente operacional II Desenhador projetista II Calculador Cartógrafo ou calculador topocartográfico Topógrafo (grau III) Técnico superior de segurança no trabalho (grau II) Técnico (grau II) Chefe de departamento	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC T. D. T. D. Top. Top. Top. Top. TSHT Téc. -	1 355,00 €

III	Encarregado geral Técnico de obras (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Assistente técnico (grau II) Enfermeiro Contabilista (grau I-B) Programador informático Técnico oficial de contas (grau I-B) Tesoureiro Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau II) Assistente operacional (grau I) Desenhador projectista I Medidor orçamentista II Topógrafo (grau II) Fotogrametrista Técnico superior de segurança no trabalho (grau I) Técnico de segurança no trabalho (grau II) Técnico (grau I-B)	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC T. D. T. D. T. D. Top. Top. TST TST Téc.	1 250,00 €
-----	--	---	------------

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IV	Técnico de obra (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Assistente técnico (grau I) Contabilista (grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico oficial de contas (grau I-A) Técnico de recuperação (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (grau I) Técnico de segurança no trabalho (grau I) Técnico (grau I-A) Chefe de secção	CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. T. D. T. D. T. D. Top. TST Téc. -	1 240,00 €

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
VI	<p>Técnico de obras estagiário do 3.º ano Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Chefe de equipa Oficial principal Técnico operacional (grau I) Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador I Secretário da direção Técnico administrativo (grau I) Encarregado Encarregado de refeitório Encarregado de secção Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Encarregado de oficinas Encarregado de pedreiras Agente de métodos Encarregado Preparador de trabalho Técnico de gás Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Técnico de refrigeração e climatização Desenhador I Medidor I Revisor fotogramétrico Subchefe de secção</p>	<p>CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. El. Esc. Esc. Esc. Esc. Fog. Hot. Mad. Mad. Mar. Mar. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. T. D. T. D. Top. -</p>	993,00 €
VII	<p>Arvorado Técnico administrativo de produção (grau I) Técnico de obras estagiário do 2.º ano Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano Oficial electricista Caixa Escriturário de 1.ª Entalhador de 1.ª Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano Chefe de equipa Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano Analista de 1.ª Estagiário Fotogrametrista auxiliar Técnico auxiliar de topografia</p>	<p>CCOP CCOP CCOP CCOP El. Esc. Esc. Mad. Mad. Met. Met. Qui. T. D. Top. Top.</p>	968,00 €
VIII	<p>Chefe de equipa Oficial principal Pintor-decorador de 1.ª</p>	<p>CCOP CCOP CCOP</p>	962,00 €

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IX	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	937,00 €
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogueiro de 1. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 1. ^a	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
	Acabador de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	Mad.	
	Estofador de 1. ^a	Mad.	
	Marceneiro de 1. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	Mad.	
	Moldureiro de 1. ^a	Mad.	
	Perfilador de 1. ^a	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de charriot de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 1. ^a	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Selecionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Bate-Chapas de 1. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 1. ^a	Met.	
	Canalizador de 1. ^a	Met.	
	Decapador por jato de 1. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Conferente	Com.	905,00 €
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Escriturário de 3.ª	Esc.	
	Fogoeiro de 2.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 2.ª	Hot.	
	Dispenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2.ª	Mad.	
	Bagueteiro de 2.ª	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2.ª	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª	Mad.	
	Casqueiro de 1.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1.ª	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1.ª	Mad.	
	Emalhetador de 1.ª	Mad.	
	Empalhador de 1.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1.ª	Mad.	
	Estofador de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 1.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 1.ª	Mad.	
	Marceneiro de 2.ª	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2.ª	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1.ª	Mad.	
	Moldureiro de 2.ª	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1.ª	Mad.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 1.ª	Mad.	
	Perfilador de 2.ª	Mad.	
	Pintor de móveis de 2.ª	Mad.	
	Polidor manual de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1.ª	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2.ª	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	
	Serrador de charriot de 2.ª	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1.ª	Mad.	
Serrador de serra de fita de 2.ª	Mad.		
Torneiro de madeiras (torno automático) de 1.ª	Mad.		
Tupiador (moldador, tupieiro) de 1.ª	Mad.		
Acabador de 2.ª	Mar.		
Britador-operador de britadeira	Mar.		
Maquinista de corte de 2.ª	Mar.		
Polidor manual de 2.ª	Mar.		
Polidor maquinista de 2.ª	Mar.		

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Estagiário do 3.º ano	Esc.	896,00 €
	Fogueiro de 3.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 3.ª	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2.ª	Mad.	
	Emalhetador de 2.ª	Mad.	
	Empalhador de 2.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 2.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 2.ª	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2.ª	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2.ª	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2.ª	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2.ª	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2.ª	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2.ª	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2.ª	Met.	
	Afinador de máquinas de 3.ª	Met.	
	Bate-chapas de 3.ª	Met.	
	Caldeireiro de 3.ª	Met.	
	Canalizador de 3.ª	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Decapador por jacto de 3.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 3.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 3.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 3.ª	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 2.ª	Met.	
	Limador-alisador de 2.ª	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2.ª	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª	Met.	
Mecânico de automóveis de 3.ª	Met.		
Mecânico de frio e ar condicionado de 3.ª	Met.		
Metalizador de 2.ª	Met.		
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Met.		
Operador de máquinas de balancé de 2.ª	Met.		

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. ^a Pesador-contador Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a Traçador-marcador de 3. ^a Analista estagiário do 2. ^o ano Ajudante de fotogrametrista Porta-miras Auxiliar de montagens Ferramenteiro (até um ano)	Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Qui. Top. Top. - -	896,00 €
XII	Praticante de apontador do 1. ^o ano Praticante do 3. ^o ano Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Distribuidor Embalador Estagiário do 2. ^o ano Abastecedor de carburantes Lavador Montador de pneus Empregado de refeitório Lavador Roupeiro Descascador de toros Embalador Motosserrista Pré-oficial Lavandeiro Contínuo Empregado de serviços externos Porteiro Analista estagiário do 1. ^o ano Auxiliar de laboratório Ajudante de motorista Guarda Servente	CCOP CCOP Com. Com. Com. Esc. Gar. Gar. Hot. Hot. Hot. Hot. Mad. Mad. Mad. Mad. Met. Por. Por. Por. Qui. Qui. Rod. - -	883,00 €
XIII	Praticante do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Ajudante do 2. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Praticante do 2. ^o ano Praticante do 2. ^o ano	CCOP Com. El. Esc. Mad. Mar.	870,00 €/696,00 € (*)

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XIII	Praticante do 2.º ano Auxiliar de laboratório estagiário Auxiliar de limpeza e manipulação	Met. Qui. -	870,00 €/ 696,00 € (*)
XIV	Praticante do 1.º ano Caixeiro ajudante do 1.º ano Ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano	CCOP Com. El. Mad. Mar. Met.	870,00 €/ 696,00 € (*)
XV	Aprendiz do 3.º ano Estagiário Aprendiz do 4.º ano Paquete de 17 anos	CCOP Hot. Mar. Por.	870,00 €/ 696,00 € (*)
XVI	Aprendiz do 2.º ano Auxiliar menor Praticante do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos	CCOP CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met. Por.	870,00 €/ 696,00 € (*)
XVII	Aprendiz do 1.º ano Praticante do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano	CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met.	870,00 €/ 696,00 € (*)
XVIII	Praticante do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano	Com. El. Mad. Mar. Met.	870,00 € (*)

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respetivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão.

Notas:

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025;

2) O pagamento das atualizações correspondentes ao período entre 1 de janeiro de 2025 e o mês de entrada em vigor da nova tabela far-se-á, no máximo, repartindo em cinco parcelas, pagas em cinco meses consecutivos, contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT;

3) Foram extintas as categorias e profissões a seguir identificadas, através da respetiva designação e indicação do grupo profissional a que pertencem (menção por ordem decrescente dos níveis/grupos da tabela de retribuições mínimas em que cada uma dessas categorias se insere):

Grupo II

Calculador (Top.).

Grupo IV

Operador de computador III (Esc.).

Programador mecanográfico (Esc.).

Grupo V

Chefe de oficinas (CCOP).
Operador de computador II (Esc.).
Planificador (T. D.).

Grupo VI

Controlador (CCOP).
Correspondente em línguas estrangeiras (Esc.).
Operador de computador I (Esc.).

Grupo VII

Fotogrametrista auxiliar (Top.).
Técnico auxiliar de topografia (Top.).

Grupo VIII

Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras (Esc.).
Operador mecanográfico (Esc.).

Grupo IX

Cobrador de 1.^a (Cob.).
Caixeiro de 1.^a (Com.).
Vendedor: Caixeiro de mar (Com.).
Caixeiro de praça (Com.).
Caixeiro viajante (Com.).
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (Esc.).
Perfurador-verificador (Esc.).
Fogueiro de 1.^a (Fog.).

Grupo X

Fingidor de 2.^a (CCOP).
Montador de material de fibrocimento (CCOP).
Cobrador de 2.^a (Cob.).
Caixeiro de 2.^a (Com.).
Conferente (Com.).
Demonstrador (Com.).
Fogueiro de 2.^a (Fog.).

Grupo XI

Caixa de balcão (Com.).
Caixeiro de 3.^a (Com.).
Fogueiro de 3.^a (Fog.).
Ajudante de fotogrametrista (Top.).

Grupo XII

Caixeiro-ajudante do 3.^o ano (Com.).
Distribuidor (Com.).
Embalador (Com.).
Abastecedor de carburantes (Gar.).
Lavador (Gar.).

Grupo XIII

Caixeiro-ajudante do 2.^o ano (Com.).

Grupo XIV

Caixeiro ajudante do 1.^o ano (Com.).

4) Sem prejuízo do referido na nota anterior, manter-se-ão as categorias e profissões que ainda existam até vagarem os respetivos postos de trabalho, salvaguardando-se, entretanto, eventuais atualizações das retribuições mínimas do(s) grupo(s) correspondente(s), bem como, nos casos de categorias profissionais com diversos níveis ou graus, as respetivas progressões obrigatórias.

Siglas utilizadas	
CCOP	Construção civil e obras públicas
Cob.	Cobreadores
Com.	Comércio
El.	Eletricistas
Enf.	Enfermeiros
Esc.	Escritórios
Fog.	Fogueiros
Gar.	Garagens
Hot.	Hotelaria
Mad.	Madeiras
Mar.	Mármore
Met.	Metalúrgicos
Por.	Porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos
Qui.	Químicos
Rod.	Rodoviários
TCC.	Construtores civis
T. D.	Técnicos de desenho
Téc.	Técnicos
Tel. Top. TST	Telefonistas Técnicos de topografia Técnicos de segurança no trabalho

ANEXO IV

I - Caixeiros

Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota: Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO V

Descrição exemplificativa dos «serviços relacionados com a atividade da construção»Cláusula 1.^a

1- As atividades «serviços relacionados com a atividade da construção», devem ser entendidas como aquelas intrinsecamente relacionadas com o setor da construção civil e obras públicas, mas que para o seu exercício não seja necessário deter alvará ou certificado emitidos pelo IMPIC, IP. Neste sentido, dever-se-ão excluir atividades apenas de suporte (ex.: Contabilidade, seguros, informática, segurança e saúde no trabalho, atividades de consultoria, etc.).

Abaixo se descrevem, exemplificativamente, atividades de serviços intrinsecamente relacionadas com a construção, segundo áreas de atuação e CAE:

Área de atividade	CAE
Recolha e tratamento de resíduos, nomeadamente de construção e demolição; descontaminação de águas e solos; instalação de equipamentos de tratamento de esgotos e águas residuais.	37001; 37002; 38111; 38112; 38120; 38211; 38212; 38220; 38321; 38322; 39000
Concessões: Infra-estruturas públicas. Nota: A lista de CAE aqui apresentada apenas enumera algumas atividades potencialmente sujeitas a concessão, podendo haver outras a incluir nesta área de atividade.	35111; 35112; 35113; 35120; 35130; 35140; 35210; 35220; 35230; 35301; 36001; 36002; 49500; 52211; 52213; 52220; 52230; 61100; 61200; 61300; 61900
Gestão de grupos de empresas (desde que se trate de grupos de empresas cuja atividade nuclear pertença ao setor da construção).	64202; 70100
Serviços de gestão e manutenção de empreendimentos: Administração de condomínios, manutenção de edifícios, instalação e manutenção de mobiliário urbano, plantação e manutenção de jardins.	68322; 81100; 81300
Captação e distribuição de água.	36001; 36002
Instalação de máquinas e equipamentos industriais, incluindo sistemas de telecomunicações e outras.	33200
Instalação e monitorização de alarmes e de sistemas de domótica.	80200
Promoção e mediação e avaliação imobiliária.	68100; 68200; 68311; 68312; 68313; 68321

Área de atividade	CAE
Extração e transformação de minerais não metálicos destinados à construção e serviços de apoio à indústria extrativa.	08111; 08112; 08113; 08114; 08115; 08121; 08122; 08991; 08992; 09100; 09900; 23701; 23702; 23703; 23991
Pré-fabricação e reparação de elementos de construção.	25110; 25120; 31020; 33110; 33140; 95240
Elaboração, gestão e fiscalização de projetos de construção, levantamentos topográficos e prospeção de recursos de subsolo.	71120
Ensaio e testes de construções e equipamentos e materiais de construção.	71200

Notas:

1) O conjunto de CAE apresentadas não é exaustivo, pretendendo-se apenas exemplificar e concretizar as atividades que podem vir a estar incluídas na atividade «serviços relacionados com a construção»;

2) Cada uma destas CAE pode incluir atividades que não se relacionam com a atividade de construção e que, como tal, não devem ser abrangidas pelo CCT;

3) A CAE não é elemento determinante para a abrangência do presente contrato coletivo, podendo a atividade não ser de construção, sendo, contudo, o CCT da construção o aplicável.

Lisboa, 15 de abril de 2025.

Associação de empregadores subscritora

Pela Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN:

António Carlos Fernandes Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Cândido Francisco Paiva Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Associações sindicais subscritoras

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Adérito Gil, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 30 de abril de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 116/2025, 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 Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

A Caravela - Companhia de Seguros, SA, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024, acordam alterar referido AE nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 53.^a, número 2, passa a ter seguinte redação:

Cláusula 53.^a

(Apoio escolar)

1- (...)

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

a) Pré-escolar e 1.º ciclo (1.º a 4.º ano): 100,00 €;

b) 2.º ciclo (5.º e 6.º ano): 100,00 €;

c) 3.º ciclo e ensino secundário (7.º ao 12.º ano): 150,00 €;

d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 150,00 €.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

Artigo 2.º

Anexo II e anexo III, passam a ter a redação seguinte:

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição

A) Tabela salarial para 2025

Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	2 575,36 €	3 920,64 €
B	2 042,88 €	2 997,10 €
C	1 403,22 €	3 037,54 €
D	1 500,88 €	1 713,74 €

E	1 301,58 €	1 697,64 €
F	1 141,47 €	1 426,69 €
G	1 033,00 €	1 436,36 €

B) Subsídio de refeição para o ano de 2025: 13,50 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 44. ^a , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	83,48 €
Refeição isolada	13,50 €
Dormida e pequeno-almoço	56,48 €
Cláusula 44. ^a número 5 - Valor por km	0,44 €
Cláusula 45. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	1 72,76 €

Artigo 3.º

O universo dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE ascende a 150 trabalhadores.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2025.

Pela Caravela - Companhia de Seguros, SA:

Luís Filipe Sampaio Cervantes, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Pedro Miguel Ferreira Mata, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, membro da direção executiva.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Paulo Jorge Fonseca Amorim, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Depositado em 2 de maio de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 118/2025, 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 Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2020, cuja revisão global foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 julho 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no registo convencional português e/ou no RIM - Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- 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.

6- As negociações terão a duração de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase da conciliação ou mediação, nos termos da legislação laboral aplicável.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 25.^a**Alimentação**

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 13,27 € diários.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço	4,57 €
Almoço	16,71 €
Jantar	16,71 €
Ceia	4,57 €

a) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00 não têm direito ao pagamento previsto para o pequeno-almoço;

b) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento previsto para o almoço;

c) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento previsto para o jantar.

d) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento previsto para a ceia.

Cláusula 27.^a**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1- O armador suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos tripulantes, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre tripulante e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 28.^a (Ajudas de custo), as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 68,52 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 55 800,00 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o tripulante tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o tripulante suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do tripulante e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

ANEXO I

Enquadramento profissional - Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial de máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico

V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1. ^a classe Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2. ^a classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3. ^a classe Marinheiro de 1. ^a classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2. ^a classe
IX	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional - Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i>
B	Chefe de secção
C	Hotel <i>staff</i> de 1. ^a
D	Hotel <i>staff</i> de 2. ^a
E	Hotel <i>staff</i> praticante

ANEXO II

Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2025)

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 774,00 €
II	2 523,00 €
III a)	2 268,00 €
b) c)	2 183,00 €
IV c)	1 434,00 €
V d) f)	1 133,00 €
VI d) e)	980,00 €
VII	940,00 €
VIII	890,00 €
IX	870,00 €

- a) Corresponde à retribuição do imediato;
- b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;
- c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE;
- d) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV;
- e) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V;
- f) Durante o ano de 2025, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.

TABELA II

Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 691,00 €
B	1 019,00 €
C	910,00 €
D	890,00 €
E	870,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 28 de março de 2025.

Pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da}:

Luis Miguel da Silva Sousa, na qualidade de presidente do conselho de gerência.

Duarte Nuno Ferreira Rodrigues, na qualidade de vogal do conselho de gerência.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

José Manuel de Moraes Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 120/2025, 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 - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessaçãoCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o CITEFORMA 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.^a

2- O presente acordo abrange todo o território nacional e estima-se que se aplique a 32 trabalhadores do CITEFORMA.

Cláusula 2.^a**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.^a**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 2025.

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Objetivos

A atividade de recrutamento e seleção do pessoal do centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objetivos:

- a)* Correta adequação dos efetivos humanos aos planos de atividades anuais e de médio prazo do centro;
- b)* Objetividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efetivo;
- c)* Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

Cláusula 11.^a

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.^a

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.^a

Categories 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.^a

Princípios gerais

1- O centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade do centro terá como objetivo prioritário a aquisição ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas ao centro.

Cláusula 15.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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, de-

verá 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a**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;
- k) 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.^a**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 patrimoniaisCláusula 41.^a**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.^a**Subsídio de Isenção de horário de trabalho**

- 1- O trabalhador que preste trabalho com isenção de horário, tem direito a um subsídio mensal correspondente a, pelo menos, 23 % da retribuição base.
- 2- O subsídio de isenção de horário de trabalho integra o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Cláusula 43.^a**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.^a**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.^a

Cláusula 45.^a**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.^a**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 à retribuição base mensal e outras prestações retributivas mensais, que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho, com exceção do abono para falhas.
- 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.^a**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.^a

Abono para falhas

1- 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.

2- O abono para falhas é apenas devido quando haja efetivo exercício de funções.

3- Sempre que se verifique impedimento temporário dos titulares do direito ao abono para falhas, será o mesmo atribuído aos trabalhadores que os substituam no exercício efetivo dessas funções.

Cláusula 49.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 dele-

gado 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.^a

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.^a

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.^a

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 ministérios 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.^a

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.^a

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.^a

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 men-

cionadas, 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

1- 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 8 pontos nas avaliações do 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 e meio por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
- d) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

2- Para efeito do disposto no número anterior, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, dentro da mesma categoria.

3- Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

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 IEFEP 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

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**

Categoria de técnico superior														
Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a	13. ^a	14. ^a
Valor ilíquido (em euros)	1 337,05	1 442,56	1 692,97	1 910,72	2 133,56	2 356,44	2 579,29	2 804,59	2 976,80	3 150,86	3 324,92	3 498,97	3 673,04	3 847,10

Carreira de assistente técnico**Categoria de coordenador técnico**

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
Valor ilíquido (em euros)	1 389,93	1 531,76	1 694,43	1 805,61

Categoria de assistente técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Valor ilíquido (em euros)	979,05	1 017,98	1 074,13	1 126,77	1 179,40	1 232,05	1 284,67	1 337,30	1 389,93

Carreira de assistente operacional**Categoria assistente operacional**

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a
Valor ilíquido (em euros)	878,41	878,41	979,05	1 017,98	1 074,13

2- Posições e níveis remuneratórios das carreiras especiais**Carreira de técnico superior especialista**

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a
Valor ilíquido (em euros)	1 918,01	2 080,47	2 297,32	2 514,15	2 731,93	2 956,02	3 181,95	3 407,89	3 633,84	3 803,29	3 972,72

Carreira de técnico especialista

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a
Valor ilíquido (em euros)	1 136,21	1 337,30	1 495,20	1 653,09	1 810,99	1 972,04	2 134,69	2 297,32	2 459,95	2 622,59	2 731,93	2 843,05

3- Vencimento das chefias

	Vencimento
Chefe de departamento *	2 620,75 ¹
Coordenador *	1 975,81 ¹

* Em comissão de serviço.

¹ Valor ao qual acresce subsídio de isenção de horário de trabalho.

4- Subsídio de refeição: 9,50 €.

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 Muito bom.

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.

8- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências é a média ponderada das pontuações atribuídas.

9- 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 %.

10- A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

11- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

12- 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) Muito Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999.

2- A atribuição de menção qualitativa de Muito Bom 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:

- a) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de Muito Bom e, de entre estas, 5 % do total dos dirigentes, para o reconhecimento de desempenho Excelente;
- b) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de Bom.

5- As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados, podendo haver, pelo menos, um dirigente 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 Muito Bom 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 8 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 Muito Bom.

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 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 de «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) Muito Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho, face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.

Artigo 26.º

Reconhecimento de excelência

1- A atribuição de menção qualitativa de desempenho Muito Bom 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 Muito Bom 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 Muito Bom 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 Muito Bom 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:
- Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do CITEFORMA;
 - Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
 - Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
 - Homologar as avaliações anuais;
 - 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:
- Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
 - Realização da autoavaliação e da avaliação;
 - Harmonização das propostas de avaliação;
 - Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação de competências;
 - Validação de avaliações e reconhecimento de desempenhos excelentes;
 - Apreciação do processo de avaliação pelo diretor;
 - Homologação;
 - Reclamações;
 - 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:
- 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;
 - 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;
 - A planificação em cascata, quando efetuada, deve evidenciar o contributo de cada área funcional para os resultados finais pretendidos para o CITEFORMA;
 - 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 Muito Bom 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 Muito Bom 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 Muito Bom 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- A diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:

- a) 30 % para as avaliações de desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho Excelente;
- b) 30 % para as avaliações de desempenho Bom.

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- Quando a distribuição referida no número anterior não esgote o número de menções a atribuir, a parte remanescente pode ser redistribuída entre os restantes universos.

4- As percentagens referidas nos pontos 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

5- 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, 16 de abril de 2025.

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 em 30 de abril de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 117/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26, 27, 28, e 29 de março de 2025 para o mandato de três anos.

Adão Salazar Amorim.
António Ângelo Almeida Salgado.
António Augusto Gomes Araújo.
António Ferreira Pinto.
Carlos Alberto Pereira Salgado.
Célia Margarida Correia Faria.
Cristina Alexandra Teixeira Barros.
Elisabete da Costa Novo.
Filipa Manuel Martins Peixoto.
Francisco Manuel da Silva Vieira.
João Domingos Costa Gomes.
José Carlos Marques Antunes.
José Henriques de Faria.
José Manuel Ferreira Mendes.
Luís Gonzaga Fernandes Faria.
Luís Gonzaga Salgado Fontes.
Manuel Joaquim Rodrigues da Silva.
Maria de La Salette Fernandes Faria.
Maria do Carmo Nunes da Costa Carvalho.
Maria Helena de Castro Machado.
Nelson Ricardo Dias Pinto.
Pedro Daniel Mendes de Carvalho.
Rui Manuel Carvalho Araújo.
Sara Daniela Salgado da Silva.
Sílvia Maria Pedrosa Arantes.
Susana Olívia Ferreira.
Tiago Miguel Fernandes Faria.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de abril de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ana Carina Neves Castro.
Ana Maria Lima Amorim.
Ana Paula Fernandes Martins.
Ana Paula Pereira Martins.
António Borlido Parente.
Carla Mariza da Costa Ferreira da Silva.
Carla Sofia Caldeira Capela Pires.
Carla Sofia Rodriguez da Silva.
Carla Fernanda Cruz Azevedo Torres.
Cláudia Márcia de Azevedo.
Dânia Raquel Teixeira Soares da Silva.
David Flávio Carvalho da Cunha Ferreira Leite.
Elvis Daniel Vieira Lopes.
Ismael Silvino Rebelo Mata.
Joana Isabel Pinto de Jesus.
João Pedro de Andrade Pinho da Silva.
José António Miranda Freitas.
Liliana Patrícia Carvalho de Sousa.
Ludovina Cardoso de Bessa.
Maria da Conceição Ferreira Vieira.
Maria Manuela Cerqueira da Costa Castanho Oliveira.
Mariana Assunção Carneiro Guimarães.
Margarida Maria Ferreira Pacheco.
Marta Raquel Garrido Magalhães Ribeiro.
Nuno Filipe Freitas Moreira.
Orlando Domingos da Fonseca Magalhães.
Paula Cristina Leitão Pimenta.
Palmira Teixeira Lopes de Oliveira.
Raquel Duarte Brás.
Rosa Branca Costa Silva.
Rui José Martins Afonso.
Sandra Maria Almeida da Cunha.

Sandra Maria dos Santos Pinheiro Cruz.
Sónia Maria Gonçalves Miranda.
Susana Alexandra Costa Silva.
Susana Maria Marques Ferreira.
Vânia Alexandra Santos Cardoso.
Vera Lúcia da Costa Tavares.
Tânia Cristina Magalhães da Cunha.

Suplentes:

João Gomes Guerra.
Marlene Sofia de Araújo Carneiro.
Mariana Sofia Cardoso Teixeira.
Mónica Isabel Ribeiro Carvalho.
Osmar Gonçalves da Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 16 de abril de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Fernando Manuel Correia Leitão.

José Manuel Pinto Ferreira.

André Filipe Oliveira Almeida dos Santos.

Joaquim Manuel Cecílio Vicente.

Bruno Ricardo da Cunha Ramos.

Frederico da Silva Fernandes.

António Luís Assunção Lopes.

Registado em 2 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Fundação de Serralves - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 10 de abril de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Carla Pinto.
Cristiana Silva.
Manuela Ferreira.

Suplentes:

Beatriz Pinho.
Hugo Sousa.
Jorge Rocha.

Registado em 2 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Solana Berries, Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de abril de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Solana Berries, Unipessoal L.^{da}

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 setembro, para informar que no dia 7 de agosto de 2025 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Nome da empresa: Solana Berries, Unipessoal L.^{da}
Sede: Sítio do Brejo, caixa postal 843-X, 8800-107 Luz de Tavira.»

(Seguem as assinaturas de 103 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Solidal - Condutores Eléctricos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Solidal - Condutores Eléctricos, SA, realizada em 15 de abril de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2025.

Efetivos:

Melissa Abreu Neves da Silva.
Catarina Isabel Oliveira Dias.
Rui Filipe Barreira Mimoso.
Manuel Virgílio Soares Gomes.

Suplentes:

Carlos Xavier Rodrigues Pereira.
José Joaquim Lima carvalho.
Paulo Alexandre Alves Capitão.
Vítor Manuel Torres Matos.

Registado em 29 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13, a fl. 169 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Visteon Portuguesa, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Visteon Portuguesa, L.^{da}, realizada em 15 de abril de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2025.

Efetivos:

Ana Isabel Ferreira Emídio Carvalho.
Marco Luís Rocha Abelha.
Luís Filipe da Conceição Jerónimo.
Florbela Simão Paulino.
Pedro Miguel Fernandes Silva.
Acácio Gonçalves de Jesus Domingos.

Suplentes:

Ricardo Manuel da Costa Neves.
Cláudia Cristina dos Santos Silva Ratinho.
Elisabete Roque Glórias.
Micaela Vinha Modesto.
Susana da Graça dos Santos Silva.
Luís Manuel Marques Benedito.

Registado em 30 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 169 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Hanon Systems Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Hanon Systems Portugal, SA, realizada em 15 de abril de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2025.

Efetivos:

Mónica Alexandra Gonçalves Pina Bragança.
António Carlos Pereira dos Santos.
Linda de Suze Almeida Costa.
Júlia Maria Diogo Bravo Freire.
Natividade Maria Missas Soares Bailão.

Suplentes:

Ana Maria Silvestre Guerreiro.
Maria Bárbara Sameiro Dias.
Sandra Isabel Delgadinho Gomes.
Carla Sofia Ramos Abreu.
Carla Cristina Pereira Monteiro.

Registado 2 em de abril de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15, a fl. 169 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Produção de Espetáculos**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a Especialista em Modelação 3D e Prototipagem em Ourivesaria e Joalheria**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a Especialista em Organização de Eventos e Relações-Públicas**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Técnico/a Especialista em Banca e Seguros**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Técnico/a Especialista em Tecnologia de Materiais**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- **Técnico/a Especialista em Conservação de Restauro da Madeira (Escultura e Talha)**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).
- **Técnico/a Especialista em Medições e Orçamentos**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**).
- **Técnico/a Especialista em Recursos Florestais e Ambientais**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 8**).

Anexo 1:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM PRODUÇÃO DE ESPETÁCULOS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**¹

QUALIFICAÇÃO:	Técnico/a Especialista em Produção de Espetáculos
DESCRIÇÃO GERAL:	Conceber, planear, organizar e acompanhar a produção de um projeto cultural, a realização de um espetáculo, evento ou outra manifestação cultural, de acordo com a respetiva direção artística e/ou curadoria e etapas da produção, garantindo a sua logística e viabilidade financeira e mediando a comunicação entre as diversas equipas de trabalho e com as entidades externas intervenientes na realização do projeto.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

Componente Geral e Científica

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar a História das artes	4,50
	02	Interpretar os fundamentos de cultura, língua e comunicação	2,25
	03	Organizar informação e tratar dados	2,25
	04	Interagir em inglês na área da produção de espetáculos	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber e idealizar um projeto cultural	4,50
	02	Planear e efetuar a avaliação financeira de um projeto cultural	4,50
	03	Elaborar propostas de candidatura de projetos culturais a diversos tipos de apoio	4,50
	04	Planear e executar as diferentes etapas da produção do espetáculo	4,50
	05	Gerir o planeamento e calendarização do espetáculo	2,25
	06	Implementar o plano de montagem, realização e desmontagem de espetáculos	2,25
	07	Interagir de acordo com as normas de funcionamento e linguagens específicas de uma produção	4,50
	08	Supervisionar os equipamentos técnicos que integram o espaço do espetáculo	4,50
	09	Gerir e liderar equipas de trabalho	2,25
	10	Implementar as normas de segurança e saúde na área da produção de espetáculos	2,25
	11	Implementar estratégias de comunicação para um espetáculo	2,25
	12	Aplicar os requisitos legais para a contratação de pessoas e serviços	4,50
	13	Prestar informação sobre o setor sobre a produção de espetáculos	2,25
	14	Avaliar as condições de acessibilidade à cultura	2,25
	15	Implementar os procedimentos de contratação pública	2,25
	16	Elaborar um projeto de empreendedorismo cultural	4,50
	17	Implementar medidas ambientais e de ética profissional na cultura	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			56,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Produção de Espetáculos, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planificar atividades e produtos no âmbito do turismo cultural	2,25
	02	Gerir redes sociais	2,25
	03	Criar e dinamizar associações culturais	2,25
	04	Gerir a carreira artística	2,25
	05	Desenvolver uma base de dados relacional	4,50
	06	Implementar técnicas de mediação artística e cultural	2,25
	07	Implementar técnicas de <i>marketing</i> cultural	2,25
	08	Adotar instrumentos de política cultural direcionados para a dimensão de sustentabilidade ambiental	2,25
	09	Implementar sistemas de comunicação	2,25
	10	Montar um <i>storyboard</i>	2,25
	11	Utilizar diversos modelos dramaturgicos na criação teatral	2,25
	12	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,5
	14	Interagir em língua estrangeira na área da produção de espetáculos	4,5
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			72,00

Anexo 2:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM MODELAÇÃO 3D E PROTOTIPAGEM EM OURIVESARIA E JOALHARIA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**²

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista Modelação 3D e Prototipagem em Ourivesaria e Joalheria

DESCRIÇÃO GERAL: Criar *designs* inovadores, aplicando técnicas avançadas de modelação 3D, utilizando prototipagem rápida, incluindo impressão 3D, transformando conceções digitais em protótipos físicos precisos para a reprodução de peças em série ou únicas pelo processo de cera perdida, ou outros, garantindo a harmonização dos padrões de qualidade com os requisitos funcionais dos contextos produtivo e comercial, alinhando-os com as tendências de mercado, nacionais e internacionais, e mantendo um compromisso sólido com práticas sustentáveis.

² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

Componente Geral e Científica

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Estruturar e analisar custos em ourivesaria e joalheria	2,25
	02	Aplicar métodos matemáticos e análises estatísticas em ourivesaria e joalheria	2,25
	03	Liderar e motivar equipas	4,50
	04	Interagir em inglês no contexto da ourivesaria e joalheria	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar peças de ourivesaria e joalheria com recurso à história	2,25
	02	Prestar informação sobre o setor da ourivesaria e joalheria	2,25
	03	Utilizar materiais de desenho e realizar técnicas de representação	2,25
	04	Analisar as propriedades e as tecnologias dos materiais em ourivesaria e joalheria	4,50
	05	Analisar e aplicar tecnologias de produção de protótipos em ourivesaria e joalheria	2,25
	06	Executar processos de microfusão em ourivesaria e joalheria	4,50
	07	Elaborar um plano de negócios	4,50
	08	Classificar e avaliar os materiais gemológicos	4,50
	09	Realizar a comunicação de produto em ourivesaria e joalheria	2,25
	10	Executar desenhos 2D para corte e gravação a <i>laser</i>	4,50
	11	Modelar peças simples de ourivesaria - CAD	4,50
	12	Modelar peças complexas de ourivesaria e joalheria - CAD	4,50
	13	Modelar componentes e peças de ourivesaria e joalheria em CAD	4,50
	14	Modelar a cravação, relevos e mecanismos para aplicação em peças de ourivesaria e joalheria em CAD	4,50
	15	Modelar uma coleção de ourivesaria e joalheria em CAD	4,50
	16	Preparar e produzir protótipos de peças de ourivesaria e joalheria em máquinas de prototipagem	2,25
	17	Criar imagens tridimensionais realistas em computação gráfica e design 3D	4,50
	18	Elaborar o portefólio profissional em ourivesaria e joalheria	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			67,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Modelação 3D e Prototipagem em Ourivesaria e Joalheria, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de pontos 9 de crédito.

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar a legislação, normas e requisitos setoriais no contexto da ourivesaria e joalheria	2,25
	02	Realizar o levantamento das necessidades do mercado e tendências de moda em ourivesaria e joalheria	2,25
	03	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	04	Aplicar a legislação sobre direitos autorais, proteção de dados e propriedade industrial no contexto da ourivesaria e joalheria	2,25
	05	Identificar e marcar peças de metais preciosos	4,50
	06	Aplicar tendências e inovações tecnológicas em ourivesaria e joalheria	2,25
	07	Adotar práticas de gestão da qualidade em ourivesaria e joalheria	4,50
	08	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em ourivesaria e joalheria	2,25
	09	Realizar desenhos técnicos - Projeções ortogonais	4,50
	10	Elaborar projetos criativos em ourivesaria e joalheria	4,50
	11	Aplicar desenho de observação	4,50
	12	Executar técnicas de ourivesaria e joalheria	4,50
	13	Coordenar as operações de produção, os recursos, controlo de qualidade e programação de atividades em ourivesaria e joalheria	4,50
	14	Conceber estratégias de <i>marketing</i> em ourivesaria e joalheria	4,50
	15	Supervisionar a cadeia produtiva em ourivesaria e joalheria	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 3:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS E RELAÇÕES-PÚBLICAS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**³**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a Especialista em Organização de Eventos e Relações-Públicas**DESCRIÇÃO GERAL:** Gerir eventos físicos e/ou virtuais, realizando o acompanhamento do cliente e das suas necessidades e planeando e gerindo a relação com os diversos órgãos de comunicação social e/ou *influencers*, de acordo o plano de comunicação estratégica da organização.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em língua portuguesa em <i>marketing</i> e publicidade	4,50
	02	Interagir em inglês em <i>marketing</i> e publicidade	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planificar e gerir projetos de eventos	4,50
	02	Gerir e monitorizar recursos financeiros	2,25
	03	Elaborar e desenvolver propostas de eventos	2,25
	04	Planificar e gerir a comunicação aplicada à produção de eventos	2,25
	05	Gerir desafios que possibilitem a realização de eventos em situação de crise	2,25
	06	Planificar, monitorizar e promover a gestão de relações institucionais	2,25
	07	Produzir e monitorizar planos de ação estratégica para a produção de eventos	2,25
	08	Gerir e monitorizar processos comerciais	2,25
	09	Criar e desenvolver ideias que possibilitem a realização de eventos	4,50
	10	Planificar e gerir processos de gestão de tempo e espaço	4,50
	11	Gerir público em eventos	2,25
	12	Gerir recursos humanos de equipas multidisciplinares	4,50
	13	Elaborar e monitorizar o plano de <i>marketing</i>	2,25
	14	Gerir e monitorizar redes sociais	4,50
	15	Manusear equipamentos audiovisuais	4,50
	16	Planificar e gerir planos de protocolo em eventos	2,25
	17	Planificar e gerir a relação com os órgãos de comunicação social	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			51,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Organização de Eventos e Relações-Públicas, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Gerir e monitorizar fornecedores	2,25
	02	Implementar processos de <i>CRM analytics</i>	4,50
	03	Planificar e monitorizar processos de avaliação de resultados em eventos	2,25
	04	Interagir em língua estrangeira em <i>marketing</i> e publicidade	4,50
	05	Elaborar peças gráficas para eventos	4,50
	06	Planificar e elaborar dossiers de licenciamento de eventos	2,25
	07	Elaborar projetos de eventos turísticos	2,25
	08	Elaborar projetos de ações de ativação de marca	2,25
	09	Elaborar projetos de eventos de <i>team building</i>	2,25
	10	Elaborar projetos de eventos internacionais	2,25
	11	Elaborar projetos de eventos religiosos	4,50
	12	Adotar práticas de gestão da qualidade em <i>marketing</i> e publicidade	4,50
	13	Adotar práticas de sustentabilidade em <i>marketing</i> e publicidade	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			65,25

Anexo 4:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM BANCA E SEGUROS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁴**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a Especialista em Banca e Seguros,**DESCRIÇÃO GERAL:** Gerir a carteira de clientes da instituição, aconselhar e acompanhar o cliente, comercializar produtos e serviços financeiros e de seguros, colaborando nas tarefas e procedimentos associados ao funcionamento de instituições bancárias e seguradoras, respeitando a legislação em vigor e os regulamentos internos.

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em língua portuguesa no setor da banca e seguros	4,50
	02	Interagir em inglês no setor da banca e seguros	4,50
	03	Gerir o tempo e organizar o trabalho em contexto empresarial	2,25
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da banca e seguros	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Assegurar o cumprimento da regulamentação da atividade bancária	4,50
	02	Analisar mercados financeiros e de seguros	4,50
	03	Aplicar princípios de cálculo financeiro e atuarial no setor financeiro	4,50
	04	Executar operações de gestão da atividade económico-financeira da empresa	4,50
	05	Analisar, gerir e avaliar carteiras de clientes	4,50
	06	Aconselhar os clientes e comercializar produtos bancários e de seguros	4,50
	07	Aplicar técnicas de negociação e venda no setor da banca e seguros	2,25
	08	Prestar serviços de consultoria para o investimento	4,50
	09	Gerir e recuperar créditos de clientes particulares	2,25
	10	Adotar procedimentos éticos e de sigilo bancário	2,25
	11	Atuar na prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas	2,25
	12	Atuar na prevenção do branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo	2,25
	13	Gerir riscos associados às atividades financeiras e controlo interno	2,25
	14	Analisar o impacto da tributação nos rendimentos de instrumentos financeiros	2,25
	15	Adotar e divulgar práticas sustentáveis no setor financeiro	2,25
	16	Desenvolver estratégias de <i>marketing</i> de serviços	2,25
	17	Interagir em língua estrangeira no setor da banca e seguros	4,50
	18	Gerir e liderar equipas	2,25
	19	Utilizar folhas de cálculo no registo, análise e controlo dos dados	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			60,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista da Banca e Seguros, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	02	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	03	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	04	Gerir e automatizar documentos em processador de texto	2,25
	05	Modelar bases de dados relacionais	2,25
	06	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	07	Elaborar o plano de negócios	4,50
	08	Planear e gerir projetos no contexto da banca e seguros	4,50
	09	Aplicar técnicas de <i>storytelling</i> na comunicação de dados	4,50
	10	Implementar a política de comunicação institucional	4,50
	11	Implementar o regime de proteção de dados pessoais	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 5:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TECNOLOGIA DE MATERIAIS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁵**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a Especialista em Tecnologia de Materiais**DESCRIÇÃO GERAL:** Conceber e inspecionar materiais, no planeamento, no decurso da produção e na avaliação final da qualidade do produto.

⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em Língua Portuguesa no setor industrial	4,50
	02	Interagir em inglês no setor industrial	4,50
	03	Efetuar cálculos matemáticos em processos industriais	4,50
	04	Estabelecer propriedades e parâmetros físico-químicos para processos tecnológicos	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Projetar componentes de fundição	4,50
	02	Testar materiais metálicos e estabelecer tratamentos de proteção	2,25
	03	Testar materiais não metálicos e estabelecer tratamentos de proteção	2,25
	04	Acompanhar processos metalúrgicos	4,50
	05	Otimizar sistemas e instalações elétricas de produção	4,50
	06	Executar ensaios de metalografia	4,50
	07	Estabelecer tratamentos térmicos	2,25
	08	Efetuar a modelação 3D de componentes mecânicos em ferramentas CAD	4,50
	09	Estabelecer o processo de fabrico de peças e ferramentas	4,50
	10	Executar soldadura para recuperação de peças	4,50
	11	Efetuar o controlo de peças em máquinas de medição por coordenadas CMM	2,25
	12	Aplicar técnicas de análise química instrumental	4,50
	13	Executar testes de caracterização de materiais	2,25
	14	Implementar ensaios destrutivos	2,25
	15	Implementar ensaios não destrutivos	2,25
	16	Adotar práticas de gestão da qualidade na indústria	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			56,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Tecnologia de Materiais, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Integrar melhores tecnologias disponíveis na produção	2,25
	02	Efetuar o controlo estatístico dos processos produtivos	4,50
	03	Gerir projetos	4,50
	04	Gerir processos de fundição	4,50
	05	Gerir custos e orçamentos	4,50
	06	Otimizar sistemas de produção	4,50
	07	Propor elementos e órgãos de máquinas	2,25
	08	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	09	Coordenar e motivar equipas de trabalho	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			72,00

Anexo 6:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM CONSERVAÇÃO DE RESTAURO DA MADEIRA, ESCULTURA E TALHA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁶

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Conservação de Restauro da Madeira (Escultura e Talha)

DESCRIÇÃO GERAL: Efetuar diagnósticos e peritagens em arte sacra, esculturas e talhas de madeira de interesse histórico e conservar e restaurar ao nível da madeira, policromias, douramentos e outras formas de revestimentos decorativos.

⁶ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar princípios de química na conservação e restauro de madeiras e talha	2,25
	02	Aplicar princípios de biologia na conservação e restauro de madeiras e talha	2,25
	03	Analisar a história da escultura de madeira e talha em Portugal	2,25
	04	Implementar a legislação enquadradora da atividade de conservação e restauro	2,25
	05	Interagir em inglês nas atividades do setor da conservação e restauro	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar peritagem expedita	2,25
	02	Executar peritagem em conservação e restauro	2,25
	03	Efetuar a análise laboratorial	4,50
	04	Diagnosticar o estado de conservação da obra de arte	2,25
	05	Aplicar os materiais na conservação e restauro de escultura e talha em madeira	2,25
	06	Efetuar a análise iconográfica	2,25
	07	Elaborar proposta de conservação e restauro	4,50
	08	Executar técnicas de desenho técnico	4,50
	09	Executar técnicas pictóricas	4,50
	10	Executar técnicas de douramento	4,50
	11	Executar técnicas de reconstrução de lacunas volumétricas	4,50
	12	Executar técnicas de reintegração cromática	4,50
	13	Executar técnicas de conservação	4,50
	14	Executar técnicas de restauro	4,50
	15	Implementar métodos de preservação da obra de arte	4,50
	16	Executar técnicas de registo fotográfico de obras de arte	2,25
	17	Orçamentar intervenções técnicas	2,25
	18	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da conservação e restauro	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Conservação e Restauro de Madeira (Escultura e Talha), para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	02	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Executar obras de escultura e talha em madeira	4,50
	05	Executar técnicas de desenho aplicado à reconstrução de lacunas	4,50
	06	Executar técnicas de acabamento e proteção	4,50
	07	Manusear, acondicionar e transportar peças restauradas	2,25
	08	Promover e divulgar as diferentes tipologias de património	2,25
	09	Executar o projeto digital da peça a interencionar	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 7:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM MEDIÇÕES E ORÇAMENTOS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁷**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a Especialista em Medições e Orçamentos**DESCRIÇÃO GERAL:** Planear, organizar e realizar a medição e a orçamentação de trabalhos de construção, em projeto e em obra especificando as respetivas quantidades, qualidade e preços de venda, de acordo com a legislação em vigor.

⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar o cálculo matemático em operações de produção	4,50
	02	Interagir em inglês no setor da construção civil	4,50
	03	Adotar práticas de gestão da qualidade em construção civil	4,50
	04	Gerir e analisar dados informáticos	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar projetos de arquitetura	4,50
	02	Analisar projetos de estruturas e de especialidades	4,50
	03	Analisar elementos de topografia	2,25
	04	Especificar materiais e processos construtivos em estaleiros, movimentação de terras e estruturas	4,50
	05	Especificar materiais e processos construtivos de revestimentos e acabamentos	4,50
	06	Especificar materiais e processos construtivos de infraestruturas técnicas	4,50
	07	Realizar medições de estaleiros, trabalhos preparatórios e movimentação de terras	4,50
	08	Realizar medições de betão armado em elementos estruturais	4,50
	09	Realizar medições de pré-fabricados de betão e estruturas metálicas	2,25
	10	Realizar medições de alvenarias, cantarias, carpintarias e serralharias	4,50
	11	Realizar medições de isolamentos, revestimentos e acabamentos	4,50
	12	Realizar medições de infraestruturas técnicas	4,50
	13	Aplicar os princípios e critérios de orçamentação	4,50
	14	Elaborar orçamentos de construção	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Medições e Orçamentos, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenhar em sistema CAD	4,50
	02	Realizar desenhos de projetos de construção civil em sistema CAD	2,25
	03	Realizar medições de infraestruturas rodoviárias e paisagistas	2,25
	04	Elaborar propostas de revisão de preços	4,50
	05	Elaborar relatórios de erros e omissões e autos de medição	2,25
	06	Realizar o planeamento e controlo de obra	4,50
	07	Interagir em língua estrangeira no setor da construção civil	4,50
	08	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na construção	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 8:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM RECURSOS FLORESTAIS E AMBIENTAIS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁸

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Recursos Florestais e Ambientais

DESCRIÇÃO GERAL: Programar e executar as operações de gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

⁸ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar princípios elementares da matemática na produção florestal	4,50
	02	Gerir e analisar dados informáticos	4,50
	03	Interagir em inglês no setor florestal	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar práticas de proteção dos ecossistemas florestais	4,50
	02	Organizar as operações do plano operacional de exploração florestal	2,25
	03	Planejar e realizar a instalação de povoamentos florestais	4,50
	04	Efetuar a manutenção e conservação dos solos florestais	4,50
	05	Conduzir povoamentos florestais	4,50
	06	Monitorizar as operações de conservação da flora arbustiva e herbácea	2,25
	07	Monitorizar as operações de corte, recheia e transporte do material lenhoso	4,50
	08	Adotar práticas de silvicultura especial	2,25
	09	Planejar a rede de caminhos florestais de acesso e circulação	2,25
	10	Planejar e realizar o inventário de um povoamento florestal	4,50
	11	Planejar e instalar viveiros florestais	4,50
	12	Coordenar a atividade silvo pastorícia e o uso múltiplo da floresta	2,25
	13	Organizar e monitorizar as atividades cinegéticas	4,50
	14	Programar a recolha de recursos e produtos silvestres e de origem florestal	4,50
	15	Operar sistemas de informação geográfica	4,50
	16	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho florestal	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Recursos Florestais e Ambientais, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Preparar o terreno para instalação de povoamentos florestais	4,50
	02	Implementar práticas de recuperação dos recursos naturais	4,50
	03	Monitorizar áreas protegidas	2,25
	04	Gerir os recursos aquícolas e a pesca em águas interiores	4,50
	05	Prevenir a ocorrência de incêndios rurais	4,50
	06	Prevenir incêndios florestais e rurais na interface urbano-florestal	4,50
	07	Aplicar a legislação relativa à exploração e certificação florestal	2,25
	08	Efetuar a extração de resina	4,5
	09	Efetuar a extração de cortiça	4,5
	10	Recolher produtos florestais - Sementes, frutos e pinhas	4,5
	11	Implementar processos e métodos de proteção fitossanitária das culturas	4,50
	12	Efetuar a manutenção e gestão de um apiário	4,50
	13	Planear a instalação de apiários	4,50
	14	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	15	Criar e desenvolver ideias de negócios	4,5
	16	Elaborar o plano de negócios	4,50
	17	Comunicar e interagir em contexto profissional	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Banca e Seguros (343232)**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Tecnologia de Materiais - Metalurgia e Metalomecânica (521334)**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Conservação e Restauro de Madeira (Escultura e Talha) (225259)**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.