

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 64/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Galveias e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 65/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia do Rosário e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 66/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Olivais e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 37
- Acordo coletivo de trabalho n.º 67/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Avenidas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 51
- Acordo coletivo de trabalho n.º 68/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Carrazeda de Ansiães e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 61

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global 70
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras 92
- Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial 95
- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado 98
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros - Alteração salarial e outra 131
- Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e texto consolidado 133

– Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global	163
– Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. ^{da} e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal	190
– Acordo de empresa entre a AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA	254
– Acordo de empresa entre a AP Solutions GMBH - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA	289

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN - USFF/CGTP-IN - Eleição	324
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Substituição	325

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Alteração	326
--	-----

II – DIREÇÃO:

– Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER - Eleição	327
– Associação dos Industriais da Construção de Edifícios - AICE - Eleição	328
– APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Eleição	329
– FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Substituição	330

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

– Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Eleição	331
--	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L. ^{da} - Convocatória	332
– Airbus Atlantic Portugal, Unipessoal L. ^{da} - Convocatória	333
– Faurécia - Sistemas de Escape Portugal, L. ^{da} - Convocatória	334
– Super Bock Bebidas, SA - Convocatória	335
– West Horse Powertrain Portugal, SA - Convocatória	336

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Newspring Services, SA - Eleição 337
- Amcor Flexibles Portugal, L.^{da} - Retificação 338

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 64/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Galveias 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 Galveias 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 Galveias, 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 23 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3- É revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 22/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 2, de 3 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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- Exceção-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.

3- Horários dos vários serviços:

- Serviços Operativos: 08,00-16,00 horas
- Serviços Agrícolas: 08,00-16,00 horas
- Serviços Administrativos (Sede): 09,00-17,00 horas
- Serviços Socioculturais:
- Administrativos: 09,00-17,00 horas
- Centro de Interpretação J.L.P, Núcleo Museológico e Mercado- Edifício Multiusos: 9,00-17,00 horas
- Loja da Junta: 09,00-18,00 horas
- Sazonalmente, por norma no verão os serviços de agricultura e operativos praticam Jornada Contínua:
- Serviços Operativos: 06,00-12,00 horas ou 07,00-13,00horas
- Serviços Agrícolas: 06,00-12,00 horas ou 07,00-13,00horas

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, desde que não implique deslocação do local onde presta serviço.

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), devendo fixar-se em 30 minutos.

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, 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 10 horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.

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 22 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 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

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

3- 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

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer qualquer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, com autorização, ou o empregador público a isso o autorizar.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador público o direito de reaver a remuneração correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P., no caso de o trabalhador ser beneficiário do regime geral de segurança social para todas as eventualidades, ou constitui receita do Estado, nos restantes casos.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador público pode proceder a descontos na remuneração do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

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- O dador está autorizado a ausentar-se da sua atividade profissional pelo tempo necessário à dádiva de sangue e a ausência do dador é justificada pelo organismo público responsável. O médico pode determinar, em cada dádiva, o alargamento do período até à retoma da atividade normal, quando a situação clínica assim o exija, desde que devidamente justificado.

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 com doença ou acidente, cônjuge ou convivente com deficiência ou doença crónica e filho com deficiência ou doença crónica, 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 e recolha de cadáveres animais;

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 – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado.

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- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto na presente lei e no Código do Trabalho é determinado da seguinte forma:

a) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um delegado sindical;

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- O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.

2- São deveres gerais dos trabalhadores:

- a) O dever de prossecução do interesse público;
- b) O dever de isenção;
- c) O dever de imparcialidade;
- d) O dever de informação;
- e) O dever de zelo;
- f) O dever de obediência;
- g) O dever de lealdade;
- h) O dever de correção;
- i) O dever de assiduidade;
- j) O dever de pontualidade.

3- O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

4- O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

5- O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

6- O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

7- O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

8- O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.

9- O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.

10- O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

11- Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

12- O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.

13- Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.

14- Constituem também 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;

15- 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.

16- 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.

17- 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.

18- 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.

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 5 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 2 dias.
- 4- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com 2 dias de antecedência.
- 5- 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.
- 6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^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.
- 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- 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.

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

9- 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.

10- 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.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP nos termos da 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 nos Termos da Lei.

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 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.

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

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.

Cláusula 41.^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 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, 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, sem prejuízo de eventual apuramento disciplinar;

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- 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 43.^a

Este ACEP deve ser do conhecimento de todas as pessoas que exercem atividades no EP. Por isso, estará

disponível nos meios de divulgação legalmente constituídos da EP e também em formato impresso, acessível a todos os trabalhadores no seu local de trabalho, para consulta sempre que necessário.

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 Culposo

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

Galveias, 1 de julho de 2025

Pela Junta de Freguesia de Galveias:

Sr.^a *Maria Fernanda Serineu Bacalhau*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Galveias.

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

Sr. *Paulo Jorge Couteiro Canau*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr.^a *Helena Maria Gomes de Almeida*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 11 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 66/2025, a fl. 90 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 65/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia do Rosário 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/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia do Rosário 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 do Rosário, 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 365.º 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 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.

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- 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 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, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade

4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente 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.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6- 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 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm 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 excecionais 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 um, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 30.^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 14 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 comunsCláusula 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 Culposos

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

Rosário, 28 de junho de 2025.

Pela Freguesia do Rosário:

Sr. *Francisco Manuel Gonçalves da Luz*, na qualidade de presidente da Freguesia do Rosário, Sr. *Vitor José Costa Nogueira*, na qualidade de secretário da Freguesia do Rosário e Sr.^a *Mafalda da Conceição Vitoriano de Brito Nogueira*, na qualidade de tesoureira da Freguesia do Rosário.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, 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 e Sr.^a *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 11 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 66/2025, a fl. 90 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 66/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Olivais 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 Junta de Freguesia de Olivais 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 Junta de Freguesia de Olivais, 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, 1 (um trabalhador).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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 de 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 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

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 a dois dias, igual à linha colateral de 2.º grau.

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, por remissão do n.º 3 do artigo 134º 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 17.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 18.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 19.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 20.^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 á 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 21.^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 22.^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 23.^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 24.^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 25.^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 26.^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 será definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 27.^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 28.^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 29.^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.
 - 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 30.^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 31.^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 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 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 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) 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 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 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 35.^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 36.^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 37.^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 38.^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 39.^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 40.^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 41.^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 42.^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 43.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 44.^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

Lisboa 14 de julho de 2025.

Pela Junta de Freguesia de Olivais:

Rute Sofia Florêncio Lima de Jesus, na qualidade de presidente.

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

Carlos Manuel Faia Fernandes, na qualidade membro da direção nacional, 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.

Ludgero Paulo Nascimento Pintão na qualidade de mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 21 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 69/2025, a fl. 90 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 67/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Avenidas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

Preâmbulo

Decorridos quase seis anos sobre a assinatura do Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e a Autarquia a que V. Exa. preside é justo reconhecer que o mesmo tem sido um importante e adequado instrumento regulador das diversas matérias nele abrangidas e que, na sua maior parte, mantém completa atualidade, com equilíbrio nas relações e prestação de trabalho e no interesse público.

Contudo, no decurso deste período de vigência, ocorreram significativas alterações políticas e legislativas, para as quais os trabalhadores e as suas organizações muito lutaram e contribuíram, naturalmente, também, quantas vezes, a par com o poder local democrático.

As alterações políticas e legislativas ocorridas até agora não lograram, ainda, repor os direitos usurpados aos trabalhadores, muito menos, as justas expectativas que assistem aos trabalhadores, designadamente nos domínios salariais e de reposição do seu poder de compra e na conciliação do seu tempo de trabalho com os tempos livres e com a vida familiar.

Assim nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art.º 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no seu Anexo e que dela faz parte integrante, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo Empregador Público:

Daniel da Conceição Gonçalves Silva, presidente da Junta de Freguesia de Avenidas Novas; e,

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, presidente da direção;

Delfino Navalho Serras, membro da direção e da comissão executiva.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do art.º 14.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo art.º 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no seu Anexo e que dela faz parte integrante, diante designada de LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Avenidas Novas, doravante designada Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, doravante designado STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de cento e cinquenta trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente Acordo substitui o ACEP 15/2020 publicado no *Diário da República* II série, n.º 195, de 7 de outubro de 2020, e Aviso n.º 2/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 15/2020, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2025 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2- O presente Acordo vigora pelo prazo de três (3) anos, renovando-se por iguais períodos.

3- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Organização do tempo do trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, podendo ser alterado por decisão da Junta de Freguesia, após consulta ao STML pelo prazo de 5 dias, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^a

Organização temporal do trabalho

1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta – feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração legalmente previstos e dos regimes previstos neste Acordo.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este período possa ser ultrapassado, nos casos legalmente previstos.

4- As alterações na organização temporal do trabalho devem ser precedidas de negociação das entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.

5- Nos termos da lei, ficam previstos as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Jornada contínua;
- f) Isenção de horário.

5- O horário de trabalho individualmente acordado, por escrito, com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica preferencialmente por acordo, equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e decisão da Junta de Freguesia, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva;
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 6.^a**Modalidade de horário rígido**

1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora e meia, não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

- a) O período da manhã decorre das 9:00 às 12:30 horas;
- b) O período da tarde decorre das 14:00 às 17:30 horas;
- c) O intervalo de descanso decorre das 12:30 às 14:00 horas.

2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.

3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17:30 horas, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.

4- As jornadas de trabalho previstas nos números 2 e 3 não podem ser determinadas sem negociação prévia com a direção do STML.

Cláusula 7.^a**Modalidade de horários flexíveis**

1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

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

- 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.

3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, 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 do trabalho.

4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.

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

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

- a) Das 10:00 às 12:00 horas - período de presença obrigatória;
- b) Das 14:00 horas às 16:00 horas - período de presença obrigatória;
- c) Das 12:00 horas às 14:00 horas - margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.^a**Modalidade de horário desfasado**

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

Cláusula 9.^a**Modalidade de horário por turnos**

1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.

2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos.

3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, com prévio conhecimento dos Serviços.

7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

- a) Número de turnos adotados;
- b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

- a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário.

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

- a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

11- 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**Modalidade de jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

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

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

- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 11.^a

Modalidade de isenção de horário de trabalho

1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.

2- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por escrito, estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico, encarregado geral operacional, encarregado operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipas;

3- A isenção de horário de trabalho pode revestir a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados ou de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, previstas nas alíneas c) e b) respetivamente do n.º 1, do artigo 118.º da LTFP;

4- O alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana, não pode ser superior a duas horas por dia ou dez horas por semana;

5- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso;

6- Qualquer das partes pode fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua e mediante comunicação escrita, com antecedência de 30 dias;

7- A isenção de horário de trabalho na modalidade de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, confere ao trabalhador, além da remuneração diária, o direito ao equivalente à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia:

a) O suplemento remuneratório mensal devido será calculado tendo em conta o cálculo da remuneração horária e diária, o qual se apura através da fórmula $[(R_b \times 12) : (52 \times N) \times 2] \times N_d$, em que R_b é a remuneração base mensal e N o número normal de horas de duração semanal do trabalho e, finalmente, N_d o número dias úteis que cada mês de trabalho tiver;

b) O valor do suplemento remuneratório está sujeito a descontos e demais encargos previstos na lei.

8- A prestação de trabalho que exceda os limites do alargamento previsto no n.º 4 ou no acordo de isenção de horário será remunerada como trabalho suplementar;

9- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, aos feriados e ao período de descanso diário de onze horas.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c), do n.º 1, do art.º 118.º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho.

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

a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

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

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

e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);

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

g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior;

h) Nas situações abrangidas no n.º 5.

4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.

b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A imposição pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.

6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período, que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.

7- O limite a que se refere a alínea a), do n.º 2, do art.º 120.º, da LTFP é fixado em duzentas horas de trabalho.

8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

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

3- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

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

5- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

6- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

7- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b), do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1, do artigo 152.º LTFP.

Cláusula 14.ª

Interrupção ocasional

1- Nos termos do n.º 2, do artigo 102.º, da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador devidamente comprovadas;

b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha reta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações, devidamente comprovado;

c) Resultantes do consentimento do Empregador Público, em casos excepcionais e devidamente fundamentados;

d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d), do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.

3- As interrupções previstas na alínea b), do número 1, devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

Cláusula 15.ª

Tolerância

1- Em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

CAPÍTULO III

Saúde, segurança e higiene

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada, nos termos da lei, a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos sectores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 24.^a e a legislação em vigor.

Cláusula 17.^a

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 18.^a

Locais para refeição

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 19.^a

Vestiários e balneários

A Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.^a

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

1- O crédito de horas previsto no n.º 6, do art.º 345.º, da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no n.º 1, do art.º 344.º, da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11, do art.º 345.º, da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

Cláusula 21.^a

Recompensa de desempenho

A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

Cláusula 22.^a

Carnaval e dia de aniversário

Os trabalhadores têm ainda direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu aniversário.

Cláusula 23.^a

Dispensa por luto

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral.

Cláusula 24.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito ao 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 por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e higiene urbana.

3- O STML deverá ser informado e consultado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.

4- O suplemento de penosidade e insalubridade deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b), do artigo 146.º, da LTFP, será o mesmo devido, em período de férias em respeito pelo n.º 1, do artigo 152.º, LTFP.

Cláusula 25.^a

Comissão paritária

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

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, 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 de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

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

Cláusula 26.^a

Informação e participação

1- A direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4, do art.º 343.º, da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c), do n.º 1, será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340.º, da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

Cláusula 27.^a

Divulgação do Acordo

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, aos 29 dias de maio de 2025.

Pela Freguesia de Avenidas Novas:

Sr. *Daniel da Conceição Gonçalves da Silva*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Avenidas Novas

Pelo STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Sr. *Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida*, presidente do STML e o Sr. *Delfino Navalha Serras*, membro da direção e da comissão executiva

Depositado em 22 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 71/2025, a fl. 90 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 68/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Carrazeda de Ansiães 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 Carrazeda de Ansiães 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 Carrazeda de Ansiães, 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 177 (cento e setenta e sete) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substitui o ACEP n.º 5/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 6, de 11 de janeiro de 2016 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 4 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.

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

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

3- 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

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, o trabalhador gozará a dispensa no dia útil imediatamente a seguir

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 no dia útil imediatamente a seguir ao dia 28 de fevereiro.

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 17.ª

Feriado municipal

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

Cláusula 18.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 19.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.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 20.^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.

Cláusula 21.^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 excecionais 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 22.^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.

Artigo 23.º

Equipamento de proteção individual

1- Compete ao EP fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho.

2- Na escolha dos tecidos e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ser tida em conta a legislação específica para o setor profissional.

2- O EP suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 24.^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.

Artigo 25.º

Medicina no Trabalho

O EP promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontra expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho.

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 26.^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 27.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 28.^a**Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes 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.

Carrazeda de Ansiães, 4 de julho de 2025.

Pelo Município de Carrazeda de Ansiães:

Sr. Dr. *João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves*, na qualidade de presidente da câmara.

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

Sr. *Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves*, na qualidade de tesoureiro 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. *Francisco Manuel Esteves Marcos*, 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 22 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 70/2025, a fl. 90 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)Cláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2- O CCT substitui o contrato coletivo de trabalho celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1997 revisto e publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto 2022.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de noventa e dois empregadores e cerca de quinhentos e vinte trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência e denúncia)**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de outubro de cada ano.

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 (trinta) dias imediatos, contados a partir da receção daquela.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 (quinze) dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

(Admissão e carreira profissional)Cláusula 3.^a**(Condições de admissão)**

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel - As habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

1- As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório;

2- Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior;

3- A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

– Trabalhadores cobradores - Idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente;

– Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório - As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

– Porteiro - 18 anos;

– Guarda - 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 45 (quarenta e cinco) dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 10 ou menos trabalhadores, 75 (setenta e cinco) dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 120 (cento e vinte) dias.

3- A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4- Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 (quinze) dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de 7 (sete) dias.

Cláusula 6.ª

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 7.^a**(Categorias profissionais)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4- Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.^a**(Regulamentação do quadro de densidades)**

1- As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3- O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50 % do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a**(Formação e acesso profissional)**

1- A formação profissional deve ser entendida como um processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores adquirem e desenvolvem competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desenvolvimento profissional.

2- As entidades patronais promoverão as actividades de formação profissional de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço, podendo para tal recorrer a entidades formadoras externas devidamente credenciadas.

3- A formação profissional organiza-se em cursos ou acções correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação, devendo ser ministrada em locais adequados e por formadores preparados para exercer a função.

4- A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

5- Os trabalhadores que frequentem acções de formação são equiparados a trabalhadores estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/1981, de 21 de agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

6- As entidades patronais devem assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelas empresas.

7- A formação profissional é objecto de certificação nos termos da lei em vigor.

8- Os encargos com as actividades de formação profissional são da responsabilidade das entidades patronais, sem prejuízo dos apoios financeiros e incentivos que possam obter para a prossecução dessas actividades.

Cláusula 10.^a**(Regime de promoções e acesso obrigatório)**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem a de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau

dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2- Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

- a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;
- b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.^a classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;
- c) Os escriturários de 2.^a classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

(Certificados)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de abril a 31 de maio de cada ano.

2- Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas da-

das ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;

n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo III);

o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar o comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

j) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;

d) Exigir ao trabalhador, serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no presente CCT;
 - h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;
 - i) Coartar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;
 - j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;
 - k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
 - l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
 - m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
 - n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou sub-contratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;
 - o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do sindicato ou da comissão paritária.
- 2- A violação das garantias previstas no número 1 desta cláusula será sancionada, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

(Direito à greve e proibição do *lock-out*)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

(Local de trabalho)

- 1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.
- 2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.
- 3- A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.^a

(Transferência de local de trabalho)

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

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

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho para todos os instrutores é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4- Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do número 13 desta cláusula.

5- Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6- O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7- O período normal de trabalho é distribuído por 6 (seis) dias:

a) Para os instrutores de condução automóvel, de 2.^a a 6.^a feira das 7h00 às 21h30 e ao sábado das 7h00 às 12h00, de harmonia com os referidos mapas;

b) para os restantes trabalhadores, de 2.^a a sábado das 8h30 às 21h00, de harmonia também com os referidos mapas.

8- Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelos menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 14h00 ou entre as 18h00 e as 21h00 para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12- As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito do trabalhador ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13- A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Instrutores de condução automóvel

1. ^a semana							2. ^a semana					
Horas	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	Sábado	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	Sábado
7h00												
(...)						A						B
12h00	A	A	A	A	A		B	B	B	B	B	
(...)												
14h50												
14h50												
(...)	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	
21h30												

A- Um instrutor.

B- Outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico

Horas	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	Sábado
8h30						
(...)	C	C	C	C	C	D
16h00						
16h00						
(...)	D	D	D	D	D	D
21h00						

C- Um instrutor.

D- Outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos

Horas	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	Sábado
8h30						
(...)	E, F	F, G				
16h00						
16h00						
(...)	G	G	G	G	G	G
21h00						

E- Um trabalhador administrativo.

F- Outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de 2.^a a 6.^a feira).

G- Um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.^a**(Trabalho suplementar)**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo o serviço prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.
- 3- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 (duzentas) horas anuais.

Cláusula 21.^a**(Trabalho nocturno)**

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 22.^a**(Descanso semanal)**

- 1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e domingo.
- 2- O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.^a**(Feriados)**

- 1- São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;

1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula serão observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 24.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 (vinte e dois) dias úteis, com início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal do trabalhador, a partir de 1 de janeiro, com referência ao ano anterior.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 (seis) meses completos de serviço efectivo, excepto os trabalhadores contratados a termo por igual período que deverão gozar férias no decurso do contrato ou após o seu termo mediante acordo com a empresa.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 (sessenta) dias de trabalho efectivo a um período de férias de 8 (oito) dias úteis.

Cláusula 25.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendem gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4- Os trabalhadores, contratados a termo, deverão gozar férias no decurso deste, ou imediatamente após o seu termo, mediante acordo com a empresa.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 26.^a

(Marcação de férias)

1- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais devem ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de fevereiro.

3- A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos Sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.^a**(Férias em caso de impedimento prolongado)**

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-las durante o primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a**(Alteração ou interrupção de férias)**

Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

Cláusula 29.^a**(Doença no período de férias)**

1- Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como a do seu termo, devidamente comprovados.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30.^a**(Férias em caso de cessação do contrato)**

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.^a**(Licença sem retribuição)**

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3- Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição, manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.^a**(Impedimento prolongado)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, 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 efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias e da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- 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 a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos 7 (sete) dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

FaltasCláusula 33.^a**(Faltas)**

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.
- 4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.
- 5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$\frac{RM}{30} = \text{Remuneração diária}$$

sendo *RM* a remuneração mensal.

Cláusula 34.^a**(Faltas justificadas)**

- 1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não 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) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
 - 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) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 2- As faltas das alíneas *b)* e *c)* entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.
- 3- As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.
- 4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.
- 5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.
- 6- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 7- A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da Segurança Social ou do seguro;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.^a

2- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3- Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 (cinco) dias consecutivos, ou 10 (dez) interpolados, no mesmo ano civil;

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2- As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3- A empresa entregará, no acto do pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 38.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 35,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores com a categoria de instrutores venceram a 1.^a diuturnidade em 1 de fevereiro de 1987, com 3 (três) anos de serviço, e a 2.^a em 1 de fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 40.^a**(Retribuição do trabalho nocturno)**

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2- Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho} \times 52}$$

Cláusula 42.^a**(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)**

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho} \times 52}$$

3- Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5- Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

6- Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7- Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos números 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.^a**(Subsídio de férias)**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6- Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador

que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7- A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o complemento referido no número 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no número 1.

Cláusula 45.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 61,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

(Refeições)

1- Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 10,00 €.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	19,00 €;
Jantar	19,00 €;
Pequeno-almoço	8,00 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 9,00 € e 14,00 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 49.^a**(Cessação do contrato de trabalho)**

- 1- A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.
- 2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
 - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
 - c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinarCláusula 50.^a**(Sanções disciplinares)**

- 1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de trinta dias;
 - d) Despedimento.
- 2- As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.
- 3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.
- 4- Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do número 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 51.^a**(Sanções abusivas)**

- 1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

Cláusula 52.^a**(Consequência da aplicação de sanções abusivas)**

- 1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa pela violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as ressalvas seguintes:
 - a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;

- b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;
- c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.^a

(Segurança higiene e saúde no local de trabalho)

1- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/1994, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.^a-A

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3- O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

4- O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 58.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 59.^a

(Quotização sindical)

1- As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remete-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

5- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente a seguir ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCT;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do número 4 da cláusula 52.^a

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação e Emprego, para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 62.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 63.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 64.^a

(Disposição transitória)

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção - É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a 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 trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as Actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe

competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda - É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor - É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta.

Verificação dos níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc.

Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador - É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	1 600,00 €
I	Chefe de escritório Director técnico	1 235,00 €
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	1 013,00 €
III	Chefe de secção Guarda-livros	985,00 €
IV	Instrutor	985,00 €
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	960,00 €
VI	Caixa Escriturário de 1. ^a Motorista	932,00 €
VII	Cobrador Escriturário de 2. ^a	875,00 €
VIII	Telefonista	875,00 €
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	875,00 €
X	Estagiário do 3. ^o ano Trabalhador de limpeza	875,00 €
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2. ^o ano	875,00 €
XII	Estagiário 1. ^o ano	875,00 €
XIII	Paquete de 17 anos	875,00 €
XIV	Paquete de 16 anos	875,00 €

Notas:

1-Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 2,00 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2- Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito ao valor da tabela salarial constante no grupo I do anexo II.

Lisboa, 15 de abril de 2025.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó, mandatária.

Pedro João Costa Pereira, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Eng.º *Joel Alexandre Vicente Leonor*, presidente.

Dr. *Ricardo Jorge Pina Vieira*, vice-presidente.

Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 24 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 212/2025, 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 Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 48 empregadores e 6435 trabalhadores.

3- A presente revisão é parcial e introduz alterações no CCT publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020, com as alterações publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2024.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de alimentação e refeições em deslocação)

1- Nas empresas onde não seja fornecida alimentação em espécie, os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sendo este pagamento devido a partir de 1 de julho de 2025.

2- As empresas subsidiarão todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

Tabela salarial

A	Director	1 250,00 €
B	Chefe de área	1 190,00 €
C	Contabilista	1 100,00 €
D	Supervisor de equipa	995,00 €

E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	965,00 €
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	925,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II * Operador de produção	885,00 €
H	Operário não especializado	870,00 €
I	Estagiário	870,00 €

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, com exceção do disposto na parte final do novo número 1 da cláusula 25.^a supra.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/indústria de lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

a) Tabela salarial: 5,97 % de média, nas categorias A a H, inclusive. A categoria I sofreu um aumento extraordinário, por forma a equipará-la, em termos salariais, à categoria H, pelo que, no corrente ano, a atualização respetiva não deverá ser considerada para a média de aumento da tabela salarial;

b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %;

c) Subsídio de alimentação: 4,00 €.

Porto, 28 de maio de 2025.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-Os-Montes UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatário.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite, CRL:

José Vitor de Abreu Freire dos Santos, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

José Eduardo Pereira Andrade, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

José Eduardo Pereira Andrade, mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

José Eduardo Pereira Andrade, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 21 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 209/2025, 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 FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial

Alteração salarial do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, alterado conforme publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Serviços, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, a FE - Federação dos Engenheiros (em representação do SNEET, SERS e SEMM), e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

(...)

Cláusula 3.ª

Âmbito pessoal

(...)

3- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 1000 empregadores e 101 000 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1, acompanhada de uma proposta negocial.

ANEXO I

I

Graus	Euros
02	2 844,00
01	2 403,00
0	1 389,00
1	1 222,00
2	1 110,00
3	1 090,00
4	990,00
5	970,00
6	935,00
7	920,00
8	905,00
9	895,00
10	880,00
11	875,00
Remuneração média mensal: 1 245,00	

Remunerações mínimas

Engenheiros

Graus	Euros
6	2 883,00
5	2 443,00
4	2 132,00
3	1 833,00
2	1 327,00
1	1 067,00
Remuneração média mensal: 1 948,00	

(...)

III

Produção de efeitos

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

O pagamento dos retroativos pode ser realizado em três prestações, no prazo de três meses seguintes à publicação do respetivo CCT.

(...)

Lisboa, 1 de julho de 2025.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

Paulo Nuno Salvador Barradas, mandatário.

Mário Manuel da Silva do Rio Carvalho, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Fernandes, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros:

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Ana Filipe, mandatária.

Declaração

A FENAME - Federação Nacional do Metal, representa os seguintes sindicatos:

- ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;
- AIN - Associação das Indústrias Navais.

A FE - Federação dos Engenheiros, representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado a 24 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 214/2025, 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 do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam atividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47593, 47630, 47521, 47522, 47523, 47620, 47410, 47770, 47650, 47640, 47761, 47783, 47420, 47762, 47784, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, e 95210), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2025 e serão revistas anualmente.
- 3 a 11- (...)

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimasCláusula 27.^a**Retribuições certas mínimas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 19,00 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 € por cada dia de trabalho efetivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 31.^a

Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 15,00 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 33.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

- Diária 39,00 €;
- Alojamento e pequeno-almoço 21,00 €;
- Pequeno-almoço 3,00 €;
- Almoço, jantar ou ceia 12,00 €;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) (...);

c) (...)

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Falecimento do cônjuge, companheiro, filho(a), enteado(a), durante vinte dias;

e) Falecimento do pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, genro, nora durante cinco dias;

f) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

h) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respetivas

funções, durante o tempo indispensável;

- i) Doação de sangue, durante o dia da doação;
- j) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

Cláusula 39.^a

Consequência das faltas justificadas

- 1- (...)
- 2- As faltas previstas nas alíneas *b), c), d), e), f), g), h), i), j)* da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.
- 3- (...)

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas não justificadas

- 1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.
- 2- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 38.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.
- 3- As faltas não justificadas poderão constituir infração disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 47.^a

Processo disciplinar

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas *c), i) e j)* do número 2 da cláusula 44.^a

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial

(1 janeiro de 2025 a 31 dezembro 2025)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	1 142,00 €

B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	985,00 €
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Caixa balcão 1.ª Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiária programação Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	971,50 €
D	2.º caixeiro 2.º escriturário Caixa balcão 2.ª Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Recepcionista Relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes	940,50 €

E	3.º caixeiro 3.º escriturário, Caixa balcão 3.ª Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	915,50 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operadoras máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	895,50 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/loja de 2.ª Praticante de carnes do 1.º ano	889,50 €
H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/loja 1.º ano	889,50 €
I	Estagiário 1.º ano	889,50 €

Lisboa, 10 de julho de 2025.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Miguel Ângelo Morgado Henriques Machado Faisca, na qualidade de presidente da direção.

João Carlos Lisboa Santos, na qualidade de tesoureiro da direção.

Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam atividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47593, 47630, 47521, 47522, 47523, 47620, 47410, 47770, 47650, 47640, 47761, 47783, 47420, 47762, 47784, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, e 95210), representadas pela ACRAL e

ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- A presente convenção entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2025 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia da CCT referida no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciantes disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

10- Na reunião protocolar deve(m) ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Substituição da CCT

1- A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Atividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua atividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Comunicações à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 6.^a**Comissões sindicais e intersindicais da empresa**

1- A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3- A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a**Garantias dos dirigentes sindicais**

1- Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As ausências dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos, exceto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os diretores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afetados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objeto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

2- 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.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4- Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

Cláusula 8.^a**Direitos e deveres dos delegados sindicais**

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

2- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula «Garantias dos dirigentes sindicais».

Cláusula 9.^a**Deveres da entidade patronal face a atividade sindical na empresa**

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exer-

cício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efetividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas *b)* e *d)*, desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

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

Grupo A

Profissionais do comércio:

a) Idade mínima de admissão 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

Grupo B

Trabalhadores de serviços de limpeza e atividades similares - Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

1- De 18 anos, para trabalhadores de limpeza;

2- De 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C

Telefonistas - Idade não inferior a 16 anos e do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D

Cobreadores - Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Admissão - 18 anos de idade.

Grupo E

Profissionais de escritório - Habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F

Motoristas - Habilitações mínimas legais.

Grupo G

Eletricistas:

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

b) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2-a) Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica eletricista ou de rádio-montador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores eletricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Grupo H

Têxteis:

1- As habilitações legais mínimas;

2- As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato coletivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias, porém, nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2- No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3- À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respetivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no número 2, desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respetivos efeitos serem considerados improcedentes.

4- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

Cláusula 13.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3- O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número 1, desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4- A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do subs-

tituído, previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o número 2, desta cláusula.

5- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

Cláusula 14.^a

Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.^a

Quadro de pessoal

I - Trabalhadores do comércio

a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efetivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respetivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

II - Trabalhadores de escritório

1-a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;

c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

III - Trabalhadores de armazém

- 1- Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém.
- 2- Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém.
- 3- Um fiel de armazém sempre que existam dez profissionais de armazém.

IV - Trabalhadores eletricitistas

Para os trabalhadores eletricitistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
- c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

Cláusula 16.^a

Acesso automático

- 1- Após um ano de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.
- 2- Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.
- 3- Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.
- 4- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.
- 5- Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho referido no preâmbulo.
- 6- O operador-ajudante de supermercado/loja é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos de idade.
- 7- Operador de supermercado/loja de 2.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, exceto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.
- 8- O operador de supermercado/loja de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a
- 9- Operador especializado supermercado/loja é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.^a
- 10- O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos.
- 11- O oficial relojoeiro de 3.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.
- 12- O oficial relojoeiro de 2.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.^a
- 13- O oficial relojoeiro de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.^a
- 14- Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.^o ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.^o ano após um ano de permanência. Após 3 anos de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.^o ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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 condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto de contrato, exceto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

Cláusula 20.^a**Transferência do trabalhador**

1- A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Duração da prestação do trabalhoCláusula 21.^a**Horário de trabalho**

1- Nos meses de janeiro a novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua atividade às 13h00 de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais. No mês de dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2- No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa.

3- No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime os trabalhadores folgarão dois dias por semana consecutivos e rotativamente.

4- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5- Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

6- O período de trabalho diário que não poderá exceder as 8 horas deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 22.^a**Trabalho extraordinário**

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

2- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3- A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4- Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 23.^a**Remuneração do trabalho extraordinário**

1- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3- O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efetuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo corretamente discriminado.

Cláusula 24.^a

Subsídio pela prestação de trabalho em dias de descanso e feriados

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia de descanso e feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as seguintes fórmulas:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (Número horas trabalho semanal x 52)] x 2

Retribuição diária = Retribuição horária x Número de horas diárias

Cláusula 25.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição. A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

2- Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 7h00.

2- Não se considera trabalho noturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no número 1 desta cláusula em empresas que adotem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 27.^a

Retribuições certas mínimas

1- As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2- Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efetuado logo que as vendas se concretizem através da sua faturação.

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 19,00 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 € por cada dia de trabalho efetivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 29.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Excetua-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

Cláusula 31.^a

Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 15,00 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2- Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 33.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária	39,00 €;
Alojamento e pequeno-almoço	21,00 €;
Pequeno-almoço	3,00 €;
Almoço, jantar ou ceia	12,00 €;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, exceto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2- São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4- São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respetivos estabelecimentos e o de Terça-Feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respetivo concelho.

Cláusula 35.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3- Para efeito do disposto do número 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4- O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão um período de férias correspondente dois dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 20 dias úteis.

5- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de maio a 31 de outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respetivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7- No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respetivo subsídio.

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

9- 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 falta ou seis meios-dias.

10- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 36.^a**Subsídio de férias**

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2- Nos casos previstos nos números 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3- Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respetivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 37.^a**Definição de falta**

1- Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3- Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com exceção das referidas nas alíneas *c)* e *h)* da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

Cláusula 38.^a**Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, companheiro, filho(a), enteado(a), durante vinte dias;

e) Falecimento do pai, mãe, sogro (a), padrasto, madrasta, genro, nora durante cinco dias;

f) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

h) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respetivas funções, durante o tempo indispensável;

i) Doação de sangue, durante o dia da doação;

j) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

Cláusula 39.^a**Consequência das faltas justificadas**

1- As faltas, prévias ou posteriormente, autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2- As faltas previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)*, *i)* e *j)* da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 38.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

3- As faltas não justificadas poderão constituir infração disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ou recusar ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 45.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 46.^a

Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa

- 1- O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.
- 2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.^a
- 3- A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.
- 4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.
- 5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.
- 7- Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 47.^a

Processo disciplinar

- 1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.
- 2- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.
- 3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.
- 4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7- O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8- A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efetiva de justa causa de despedimento invocada.

9- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser ação de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do número 2 da cláusula 44.^a

Cláusula 48.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 49.^a

Transmissão do estabelecimento

1- A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 50.^a

Insolvência

1- A declaração de insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

Cláusula 51.^a

Cessaçã ou interrupçã de atividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua atividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua atividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Parentalidade

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exerça atividades suscetíveis de provocarem lesões fetais, com exposição a agentes físicos, químicos e biológicos que prejudiquem a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

1.1- As actividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são previstas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O(a) trabalhador(a) tem direito a uma licença nascimento de filho a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que é obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5- A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição.

6- O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares do(a) trabalhador(a) o exijam e o empregador apenas pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

7- Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

8- As entidades patronais são obrigadas a dispensar os(as) trabalhadores(as) que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

9- Todas as matérias não previstas nesta cláusula, aplica-se a legislação de trabalho em vigor.

Cláusula 53.^a

Direitos especiais dos menores

1- Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4- O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

5- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6- As faculdades referidas nos números 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

Cláusula 55.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 56.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1- Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2- Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3- Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 57.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Higiene e segurança no trabalho - Normas especiais

1- Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2- Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.

3- Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respetivas vias de acesso.

4- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5- Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6- Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adotar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 59.^a

Sanções disciplinares

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3- Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6- Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do número 1, desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1, desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO XII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Constituição, funcionamento e deliberação

Constituição:

1- É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

2- Por cada representante efetivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

4- A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

5- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Normas de funcionamento:

1- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

3- A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

Deliberações:

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

2- Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

3- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas, por esta CCT e aos trabalhadores;

4- As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 61.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 62.^a

Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efetuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

1- *Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

2- *Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que estagia para terceiro caixeiro.

3- *Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

4- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza: Operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

5- *Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

6- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

7- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

8- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

9- *Vendedor ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

10- *Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

11- *Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

12- *Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

13- *Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

14- *Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

15- *Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

16- *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o pessoal e o serviço, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

17- *Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

18- *Gerente supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a atividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

19- *Operador de supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.^a

20- *Montador de móveis* - É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

21- *Acabador de móveis* - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

22- *Operador fiscal de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correção das operações das

caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

II) Trabalhadores de escritório

1- *Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

2- *Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

3- *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara, os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de heranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respetivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respetivos chefes.

4- *Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

5- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

6- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

7- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

8- *Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

9- *Estagiário de programação* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

10- *Programador* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

11- *Secretário(a) de direção* - É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou estenodactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora diretamente com entidades cujas funções sejam a nível de direção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

12- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que sob direção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência

para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

13- *Assistente administrativo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que adota processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

III) Trabalhadores de serviços de limpeza e atividades similares

Auxiliar ou servente de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

IV) Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

V) Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

VI) Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

Categorias profissionais

- 1- *Mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.
- 2- *Ajudante de mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.
- 3- *Oficial especializado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que confeciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.
- 4- *Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.
- 5- *Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.
- 6- *Costureira* - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.
- 7- *Bordadora especializada* - É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.
- 8- *Bordadora* - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.
- 9- *Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

VIII) Trabalhadores eletricistas

Definição de categorias

1- *Encarregado* - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

2- *Chefia de equipa* - É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

3- *Oficial* - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

4- *Pré-oficial* - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

5- *Ajudante* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade

Deontologia profissional dos trabalhadores eletricistas

1- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

2- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

3- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

IX) Trabalhadores relojoeiros

1- *Ajudante* - É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

2- *Relojoeiro reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

X) Trabalhadores de carnes

Encarregado de carnes - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante de carnes - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1- Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

a) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral, gerente supermercado/loja;

b) Secretária de direção, chefe de secção, sub-gerente, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspetor de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo;

c) Estagiário de programação, operador de supermercado/ loja especializado, promotor de vendas, primeiro-

-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor-decorador, fiel de armazém, prospetor de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.^a e oficial relojoeiro de 1.^a;

d) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, rececionista, acabador de móveis de 2.^a, oficial relojoeiro de 2.^a e operador de supermercado/loja de 1.^a;

e) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, telefonista, oficial relojoeiro de 3.^a e operador supermercado/loja de 2.^a;

f) Servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas;

g) Estagiário do 3.^o ano, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado/loja 2.^o ano;

h) Estagiário do 2.^o ano, operador-ajudante de supermercado/loja 1.^o ano;

i) Estagiário do 1.^o ano.

2- Trabalhadores rodoviários

a) Motorista de pesados;

b) Motorista de ligeiros;

c) Ajudante de motorista.

3- Trabalhadores eletricitas

a) Encarregado;

b) Chefe de equipa;

c) Oficial;

d) Pré-oficial;

e) Ajudante.

4- Trabalhadores têxteis

b) Mestre ou mestra;

c) Ajudante de mestre ou mestra;

d) Oficial especializado;

e) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada;

f) Costureira, bordadora, estagiário do 2.^o ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.^o ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina);

h) Costureira de emendas.

Enquadramento das profissões por níveis de qualificação

Quadros superiores	1.1) Técnico de produção e outros 1.2) Técnicos administrativos e do comércio	Chefe serviços Chefe de escritório Analista de sistemas Gerente comercial
Quadros médios	2.1) Técnicos de produção e outros 2.2) Técnicos administrativos	Programador Chefe secção
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	-	Encarregado armazém Caixeiro encarregado Chefe de vendas Caixeiro chefe de secção Chefe de compras Inspetor de vendas Encarregado geral Encarregado (elec.) Gerente supermercado/loja Mestre ou mestra Chefe de equipa
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros)	4.2) Administrativos, comércio e outros 4.2) Produção	Assistente administrativo Secretária direção Guarda-livros

Profissionais qualificados	5.1) Administrativos	Estagiário de programador Escriturário Caixa de escritório
	5.2) Comércio	Caixeiro Montador de móveis Vendedor ou técnico vendas Expositor decorador Fiel de armazém Caixa de balcão Operador de supermercado/ loja
	5.3) Produção	-
	5.4) Outros	Motorista Oficial especializado Oficial Costureira Bordadora Relojoeiro
Profissionais semi-qualificados	6.1) Administrativos, comércio e outros	Rececionista Conferente Pré-oficial Cobrador Telefonista Operador de máquinas
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1) Administrativos e outros	Servente Distribuidor Auxiliar ou servente limpeza Ajudante de motorista
	7.2) Produção	-
Estágio e aprendizagem	A.1) Praticantes e administrativos	Estagiário
	A.2) Praticantes da produção	Caixeiro ajudante Operador ajud. supermercado/loja
	A.3) Praticantes da produção	Estagiário (têxteis) Ajudante (eletricista)

ANEXO III

Quadro de densidades

1- Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A)	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
B)	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
C)	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
D)	-	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

A) Primeiro-caixeiro/operador especializado/loja;

B) Segundo-caixeiro/operador de supermercado/loja 1.^a;C) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado/loja 2.^a;

D) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado/loja.

Nota - Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2- Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro escriturário	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo escriturário	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro. Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos**Tabela salarial**

(1 janeiro de 2025 a 31 dezembro 2025)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	1 142,00 €
B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	985,00 €

C	1.º caixeiro 1.º escriturário Caixa balcão 1.ª Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiária programação Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	971,50 €
D	2.º caixeiro 2.º escriturário Caixa balcão 2.ª Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Recepcionista Relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes	940,50 €
E	3.º caixeiro 3.º escriturário, Caixa balcão 3.ª Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	915,50 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operadoras máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	895,50 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/loja de 2.ª Praticante de carnes do 1.º ano	889,50 €

H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/loja 1.º ano	889,50 €
I	Estagiário 1.º ano	889,50 €

Nota: Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional pós-laboral com duração mínima de 20 horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Lisboa, 10 de julho de 2025.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Miguel Ângelo Morgado Henriques Machado Faisca, na qualidade de presidente da direção.

João Carlos Lisboa Santos, na qualidade de tesoureiro da direção.

Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 21 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 210/2025, 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 de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros - Alteração salarial e outra

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), pelo Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas (SITEU), pelo Sindicato de Enfermeiros (SE), pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem (SIPEnf) e pelo Sindicato Nacional dos Enfermeiros (SNE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2024, são alteradas as cláusulas 2.ª e 28.ª e o anexo II referente à tabela salarial, os quais passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 2.ª

- (...)
 1- (...)
 2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 83 e o número de trabalhadores é de 1500.
 3- (...)

Cláusula 28.ª

- (...)
 1- (...)
 2- Em alternativa ao disposto no número anterior, o empregador pode atribuir aos enfermeiros subsídio de refeição que, quando pago em dinheiro, não pode ser inferior a 6,20 € (seis euros e vinte cêntimos) por cada dia de prestação efetiva de trabalho.
 3- (...)
 4- (...)
 5- (...)
 6- (...)

ANEXO II

(...)

Categoria	Nível	Valor remuneratório mensal em euros	
		A 1 de julho de 2025	A 1 de janeiro de 2026
Enfermeiro perito	Enfermeiro perito graduado sénior	1 990,00	2 040,00

Enfermeiro perito	Enfermeiro perito graduado	1 950,00	2 000,00
Enfermeiro	Enfermeiro assistente III	1 740,00	1 790,00
Enfermeiro	Enfermeiro assistente II	1 700,00	1 750,00
Enfermeiro	Enfermeiro assistente I	1 650,00	1 700,00
Enfermeiro	Enfermeiro	1 450,00	1 500,00
Enfermeiro	Enfermeiro de ingresso (*)	1 300,00	1 350,00

* (...)

Artigo 2.º

Entrada em vigor

- 1- A alteração introduzida na cláusula 28.ª entra em vigor a 1 de julho de 2025.
- 2- As alterações introduzidas na tabela salarial do CCT identificado no artigo anterior entram em vigor, respetivamente, a 1 de julho de 2025 e a 1 de janeiro de 2026.

Lisboa, 17 de junho de 2025.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da direção e mandatário.

João Novais, vogal da direção e mandatário.

Ana César Machado, mandatária.

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR:

Carlos Ramalho, presidente da direção e mandatário.

Pelo SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas:

Gorete Pimentel, presidente da direção e mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

Lúcia Afonso, membro da comissão de gestão e mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

Fernando Parreira, presidente da direção e mandatário.

Pelo SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros:

Emanuel Boieiro, presidente da direção e mandatário.

Depositado a 24 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 213/2025, 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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e texto consolidado

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, associação de entidades empregadoras a que corresponde o NIPC 502 136 219, com sede na Rua de John Whitehead, n.º 69, na freguesia e concelho de Ramalde, Porto, neste ato representada pelos Senhores Dr. Reinaldo Manuel Bernardo Teixeira e Dr. Paulo de Mariz Rozeira, que outorgam, respetivamente, na qualidade de Presidente e Diretor Executivo, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal ou LPFP;

E o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500 965 706, a notificar na Avenida do México, n.º 1, 1000-206, Lisboa, neste ato representado pelos Senhores Dr. Joaquim Manuel Evangelista da Silva e Anselmo Gonçalves Cardoso, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e vice-presidente da direção, com poderes para o obrigar, ao diante abreviadamente designado SJPF;

Ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos jogadores profissionais (ultimamente publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024 - Doravante, CCT), ao diante abreviada e conjuntamente também designadas partes;

Considerando que:

a) Pese embora a Liga Portugal tenha vindo a executar um projeto de sustentabilidade financeira dos clubes, que o SJPF reconhece como adequado, a situação económica nacional, atualmente marcada por um período de forte inflação, continua a gerar dificuldade aos clubes em diversas rubricas de despesa;

b) Nas últimas épocas desportivas as partes acordaram um regime retributivo transitório aplicável aos jogadores dos escalões abaixo da Liga Portugal 1, cuja manutenção entendem que se justifica;

c) Neste quadro, o SJPF mostra-se disponível para manter um regime transitório, que não comprometa a sustentabilidade financeira dos clubes da Liga Portugal 2;

d) O presente acordo aplica-se ao setor do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolistas profissionais em território nacional em número aproximado de entidades empregadoras de 34 e de jogadores de 5000;

Acordam, livremente e de boa-fé, alterar o artigo 32.º-A do CCT, nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula primeira

Pelo presente instrumento, no que diz respeito ao regime contributivo transitório, as partes acordam alterar o teor do artigo 32.º-A, que passará a ter a seguinte redação:

Artigo 32.º-A**Disposição transitória**

1- O jogador profissional que participe nos escalões competitivos abaixo da Liga Portugal 1 (a cujos jogadores se aplica o disposto na alínea a), do artigo 32.º), tem direito a auferir, na época desportiva 2025-2026 a seguinte retribuição mínima mensal, consoante a competição em que participe:

a) Liga Portugal 2: 1,75 vezes a RMMG;

b) Liga 3: 1,5 vezes a RMMG;

c) Campeonato de Portugal, escalões de formação, campeonatos Sub-23, e outras competições não expressamente previstas: a RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, na época desportiva 2025-2026, para as equipas participantes na Liga 3, fixa-se a retribuição base mínima mensal no valor correspondente à RMMG, condicionada à obriga-

ção do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 50% dos jogadores que compõe o seu plantel principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas que afixaram a RMMG para o coeficiente fixado no número 1.

3- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2025-2026 tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

4- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista na alínea *a)* ou *c)*, do número 1, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

5- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento da retribuição mínima prevista no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos, na época 2026-2027, para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

6- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Cláusula segunda

Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor do CCT.

Feito em duas vias originais, ficando cada parte outorgante na posse de uma.

Porto, 1 de julho de 2025.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Reinaldo Teixeira, presidente.

Paulo de Mariz Rozeira, diretor executivo.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

Joaquim Evangelista, presidente.

Anselmo Cardoso, diretor executivo.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito funcional

1- O presente CCT estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrado entre os futebolistas profissionais e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, adiante também designada por LPFP.

2- Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre futebolistas profissionais e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPFP, para o que solicitarão aos ministérios responsáveis a respetiva portaria de extensão.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

1- O presente CCT aplicar-se-á aos futebolistas profissionais que, em virtude da celebração de contrato de trabalho desportivo, após a necessária formação técnico-profissional se obriguem, mediante retribuição, à prática do futebol como profissão exclusiva ou principal, sob a autoridade e direção de um clube ou sociedade desportiva.

2- A formação técnico-profissional dos jogadores profissionais de futebol bem como a respetiva evolução far-se-ão nos termos do regulamento que constitui o anexo III.

Artigo 3.º

Âmbito territorial

O presente CCT aplicar-se-á a todos os futebolistas e clubes ou sociedades desportivas domiciliados em território nacional.

Artigo 4.º

Regime jurídico

Às relações emergentes de contrato de trabalho desportivo, subscritos pelos futebolistas profissionais e pelos clubes ou sociedades desportivas, serão aplicáveis as normas do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e, subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, com exceção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação laboral dos futebolistas profissionais nomeadamente, as relativas à duração do trabalho.

Artigo 5.º

Forma

1- O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado pela entidade patronal e pelo jogador lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes, a ser enviados no prazo de cinco dias pela entidade patronal à LPFP, ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, adiante também designado por SJPF, e à Federação Portuguesa de Futebol, adiante também designada por FPF.

2- Do contrato de trabalho desportivo deverá constar:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do jogador;
- b) O montante da retribuição;
- c) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- d) O termo de vigência do contrato;
- e) A data da celebração.

3- A falta de redução a escrito do contrato determina a sua nulidade.

(Junta-se, como anexo I ao presente CCT, o modelo de contrato tipo.)

Artigo 6.º

Promessa de contrato de trabalho

1- A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de as partes se obrigarem a celebrar um contrato de trabalho desportivo, respetiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido, ou a menção da competição ou número de jogos.

2- Vale como promessa de contrato de trabalho desportivo o acordo pelo qual o formando se obriga a celebrar com a entidade formadora um contrato de trabalho desportivo após a cessação do contrato de formação.

3- A duração do contrato de trabalho prometido nos termos do número anterior não pode exceder quatro épocas desportivas, considerando-se reduzida a essa duração em caso de estipulação de duração superior.

4- A promessa do contrato de trabalho referida no número 2 caduca caso o contrato de formação cesse antes do termo fixado, por mútuo acordo, rescisão fundada em causa justificativa ou caducidade.

5- No caso de outra indemnização não ser prevista a título de cláusula penal o incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho a que se refere o número 1 implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso, pelos prejuízos sofridos, em quantia igual a 70 % do montante que o clube ou sociedade desportiva

houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem prejuízo da obrigação de reembolso ou do direito de a fazer sua, consoante a violação seja do jogador ou do clube.

6- No caso de não haver antecipação financeira do contrato prometido, o promitente faltoso responde pelo incumprimento nos termos gerais de direito.

7- Não é aplicável à promessa constante deste preceito o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Artigo 7.º

Prazo

1- O contrato de trabalho desportivo terá sempre uma duração determinada, seja pela fixação do seu tempo, seja pela referência a determinada competição ou número de jogos.

2- No primeiro caso, o contrato caducará, sem necessidade de aviso prévio, expirado o prazo estipulado.

3- No segundo caso, o contrato considerar-se-á extinto após a realização do último jogo da competição a que se referia ou para que fora contratado.

4- No entanto, o jogador não fica impedido de ser utilizado em jogos resultantes de adiamentos, substituição ou repetição de jogos para que foi contratado, mesmo que tais jogos se venham a realizar posteriormente à data inicialmente prevista para a realização do último jogo integrado no objeto contratual.

5- Em qualquer dos casos o contrato poderá ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

Artigo 8.º

Registo

A possibilidade de participação do futebolista em competições oficiais depende do registo prévio do seu contrato na LPFP e na FPF, nos termos da regulamentação em vigor.

Artigo 9.º

Cedência temporária

1- Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições previstas nos regulamentos desportivos, durante a vigência de um contrato, o clube ou sociedade desportiva poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um jogador profissional, mediante aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo do contrato em vigor.

2- Esta cedência só poderá, porém, ser efetivada dentro de cada época, nos prazos previstos na regulamentação desportiva aplicável, desde que comunicada à FPF e à LPFP.

3- A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificados as condições e o prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.

4- No contrato de cedência podem ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.

5- Na falta de especificação, presumem-se sub-rogados pelo cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.

6- Sempre que da cedência resulte o pagamento de qualquer compensação ao clube ou sociedade desportiva cedente, o jogador cedido terá direito a receber, se outro acordo mais favorável não for estipulado entre as partes, 7 % daquela quantia.

7- Fica salvaguardada em qualquer dos casos previstos neste artigo a regulamentação desportiva em vigor, designadamente a que contemple as transferências de jogadores no âmbito dos «clubes satélites» ou «equipas B».

Artigo 10.º

Transferências a meio da época

1- Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições decorrentes dos regulamentos desportivos, sempre que se verifique revogação do contrato por mútuo acordo ou promovida por uma das partes com invocação de justa causa, devidamente reconhecida, pode o jogador transferir-se definitivamente para outro clube ou sociedade desportiva durante o decurso da época desportiva e ser ainda nela utilizado pelo seu novo clube, desde que a extinção do seu contrato seja comunicada à FPF e à LPFP até 31 de março.

2- Igual possibilidade tem o jogador cujo contrato caduque nos termos do artigo 41.º, número 1, alínea b), em caso de impossibilidade do clube.

3- A inscrição do jogador no novo clube, nos casos de rescisão com justa causa, carece de verificação sumária, exclusivamente para efeitos desportivos, a qual poderá resultar de acordo expresso ou tácito entre as partes, de decisão em processo especial da comissão arbitral paritária prevista no presente CCT ou de sentença judicial, ainda que não transitada em julgado.

Artigo 11.º

Período experimental

1- Apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato celebrado entre o mesmo jogador e o mesmo clube.

2- O período experimental não poderá ser superior a 30 dias mas cessará imediatamente logo que o jogador seja utilizado em competição oficial, ou sofra, ao serviço do clube, lesão que o impeça temporariamente de praticar o futebol para além do termo do período experimental.

3- Não é admissível o estabelecimento de período experimental no primeiro contrato de trabalho desportivo celebrado pelo jogador com o clube que lhe deu formação.

4- Na falta de estipulação expressa, presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência de período experimental.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Artigo 12.º

Deveres do clube

O clube ou sociedade desportiva deve:

- a) Tratar e respeitar o jogador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe atempadamente a retribuição convencionada;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
- d) Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais em conformidade com a legislação em vigor;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva.

Artigo 13.º

Deveres do jogador

O jogador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, incluindo os treinadores, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, pelas respetivas funções, estejam relacionadas com a sua atividade;
- b) Comparecer pontualmente aos treinos, jogos, estágios, deslocações, exames e tratamentos médicos e submeter-se ao regime de treino antecipadamente estabelecido pelo treinador e a todos os tratamentos preconizados pelos serviços clínicos;
- c) Obedecer à entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da atividade desportiva, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática desportiva;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras próprias de disciplina e ética desportiva.

Artigo 14.º

Garantias do jogador

É proibida à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o jogador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o jogador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei do trabalho ou desta convenção;
- d) Afetar as condições de prestação do trabalho, nomeadamente, impedindo-o de o prestar inserido no normal grupo de trabalho, exceto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica;
- e) Impor ao jogador a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato;
- f) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato;
- g) Impedir a participação do jogador nos trabalhos das seleções nacionais.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1- Sem prejuízo da competência disciplinar própria das associações de futebol, da FPF e da LPFP, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respetivos regulamentos, compete aos clubes ou sociedades desportivas exercer, nos termos do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, da Lei Geral e do presente CCT, o poder disciplinar sobre os jogadores ao seu serviço.

2- Os clubes ou sociedades desportivas poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições de exercício da atividade dos jogadores, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3- Dentro dos limites fixados neste artigo o clube ou sociedade desportiva poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

4- As multas aplicadas a um jogador por cada infração disciplinar praticada não podem exceder um terço da retribuição mensal e, em cada época, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do número 3 do artigo 15.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.

2- As sanções previstas nas alíneas a) e b) do número 3 do artigo 15.º poderão ser aplicadas com dispensa de processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do jogador.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

4- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença se mostrar inconveniente.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o jogador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do artigo 13.º;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva em qualquer dos casos previstos no número anterior indemnizará o jogador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de multa, suspensão ou despedimento, aos agravamentos previstos na lei.

Artigo 18.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessação do contrato.

Artigo 19.º

Outras atividades na vigência do contrato

1- Ao futebolista profissional é vedado o desempenho de qualquer outra atividade desportiva no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

2- É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo futebolista profissional de qualquer atividade laboral ou empresarial incompatível com a prática da atividade a que está vinculado pelo contrato de trabalho desportivo, exceto se o contrário for convencionado neste contrato ou se expressamente autorizada tal prática pelo clube.

3- No caso de oposição por parte do clube ou sociedade desportiva, a questão da eventual incompatibilidade será dirimida pela comissão arbitral prevista neste CCT.

Artigo 20.º

Garantia do cumprimento das obrigações contratuais

1- Sempre que, por força da aplicação de regulamentos nacionais ou internacionais, seja possível a um clube ou sociedade desportiva reclamar quaisquer direitos relativamente a um jogador com quem houver mantido contrato de trabalho desportivo, não é lícito ao clube exercer tal direito, nem dele obter qualquer ganho, quando, por força do contrato de trabalho celebrado, o clube ou sociedade desportiva for devedor a esse jogador de quaisquer retribuições.

2- Sem prejuízo das demais obrigações legais, os clubes ou sociedades desportivas deverão celebrar e manter em vigor, pelo prazo de vigência do contrato, um seguro de acidentes de trabalho de que seja beneficiário o próprio jogador.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Artigo 21.º

Trabalho normal

1- Considera-se compreendido no período normal de trabalho do jogador:

- a) O tempo que está sob as ordens e dependência da entidade patronal, com vista à participação nos jogos oficiais ou particulares em que possa vir a tomar parte;
- b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico, sauna e massagens, bem como em exames e tratamentos clínicos com vista à preparação e recuperação do jogador para as provas desportivas;
- c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou sucedam à participação em provas desportivas.

2- O trabalho normal não deverá exceder sete horas por dia, não relevando, contudo, para efeito dos limites de duração de trabalho previstos neste CCT, os períodos de tempo referidos na alínea c) do número anterior.

3- Os jogadores obrigam-se a participar nos estágios de concentração estabelecidos pelo clube ou sociedade desportiva, os quais não deverão exceder trinta e seis horas, quando os jogos se disputem em campo próprio, ou setenta e duas horas, quando o jogo se realize em campo alheio, incluindo-se, neste último caso, o período de tempo necessário à deslocação.

4- A duração dos estágios pode, porém, ser alargada, na medida do indispensável, quando as exigências da competição o justificarem.

Artigo 22.º

Horários

1- Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos jogadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2- As sessões de treino, bem como as demais atividades formativas, tais como reuniões do tipo técnico, informativo, sauna e massagem, serão decididas pelo clube ou sociedade desportiva ou seu treinador e comunicadas aos jogadores com a necessária antecedência.

Artigo 23.º

Trabalho suplementar

1- Todo o trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nos artigos antecedentes só poderá ser prestado com o acordo prévio dos jogadores, salvo caso de força maior, e será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal.

2- A duração do trabalho suplementar nunca poderá ser superior ao período de tempo do trabalho normal.

Artigo 24.º

Descanso semanal e feriados obrigatórios

1- Os jogadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas as partes.

2- Têm ainda os jogadores direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, Domingo de Páscoa, 1 de Maio e 24 e 25 de Dezembro.

3- Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar do descanso previsto neste artigo, com a exceção dos previstos no número anterior, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível.

Artigo 25.º

Férias

1- O jogador tem direito a gozar um período de 22 dias úteis de férias em virtude do trabalho prestado em cada época.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediatamente anterior àquele em que termina a época.

3- Cessando o contrato de trabalho antes do termo inicialmente previsto, o jogador terá direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado na própria época da cessação, exceto no caso de despedimento com justa causa.

4- Se o contrato cessar antes de gozado período de férias já vencido, o jogador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

5- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou por outras vantagens, ainda que o jogador dê o seu consentimento.

6- O jogador que tenha celebrado contrato de trabalho desportivo por um prazo inferior a uma época tem direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço.

7- Se a redução do prazo resultar de transferência a meio da época, a obrigação de conceder as férias transmite-se para a nova entidade patronal, salvo acordo em contrário entre o cedente e o cessionário.

8- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao jogador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

Artigo 26.º

Escolha de férias e retribuição

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o jogador.

2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias da qual dará conhecimento ao jogador com antecedência não inferior a 30 dias.

3- A retribuição dos jogadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Artigo 27.º

Exercício da atividade futebolística durante as férias

No caso de um jogador, durante as férias, violando o disposto do artigo 19.º, número 1, praticar futebol em competição ou em representação de qualquer entidade, daí auferindo, direta ou indiretamente, remuneração ou qualquer tipo de retribuição, incorre em responsabilidade disciplinar e perderá ainda direito à retribuição correspondente ao seu período de férias sem prejuízo das indemnizações devidas nos termos gerais de direito.

Artigo 28.º

Faltas - Princípios gerais

- 1- As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.
- 2- A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do jogador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.
- 3- A justificação da falta deve ser apresentada no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar da reapresentação ao serviço.
- 4- A entidade patronal poderá descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas na época a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à fixada na alínea c) do número 3 do artigo 15.º
- 5- O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada falta, até ao máximo de um terço das férias a que o jogador teria direito.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

- 1- Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao jogador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.
- 2- Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime do artigo 30.º
- 3- As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.
- 4- O jogador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.
- 5- O jogador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.
- 6- O jogador pode faltar até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, ou até dois dias consecutivos, por falecimento dos restantes parentes ou afins na linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.
- 7- No caso de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, o jogador pode faltar durante os dias em que tenham lugar as respetivas provas.

Artigo 30.º

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do jogador

- 1- Quando o jogador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.
- 2- Se o impedimento do jogador resultar de doença ou lesão contraídos ao serviço do clube, é inaplicável o disposto no número anterior e o clube fica obrigado a pagar-lhe a diferença das prestações da Segurança Social até perfazer as remunerações acordadas.
- 3- Durante o tempo de suspensão o jogador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.
- 4- 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.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- Terminado o impedimento, o jogador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, dentro de quarenta e oito horas.

7- A entidade patronal que se oponha a que o jogador retome o serviço deve indemnizar o jogador nos termos estabelecidos no artigo 49.º

8- A suspensão não impede a caducidade do contrato no termo do prazo que tiver sido celebrado nem prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Artigo 31.º

Remuneração

1- Consideram-se como retribuição todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, recebidas pelo jogador, como contrapartida do exercício da sua atividade, salvo as exceções expressamente previstas na lei.

2- Entende-se, unicamente para efeitos de cálculo das pensões de morte, incapacidade permanente absoluta ou parcial, a retribuição mensal do atleta como o produto de 12 vezes a retribuição mensal acrescida dos subsídios de Natal e de férias e outras remunerações anuais a que o atleta sinistrado tenha direito com carácter de regularidade, tendo como máximo mensal 15 vezes o salário mínimo nacional.

Artigo 32.º

Remuneração mínima

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4, os jogadores profissionais têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

- a) 1.ª Divisão Nacional - Três vezes o salário mínimo nacional;
- b) 2.ª Divisão de Honra - Duas vezes e meia o salário mínimo nacional;
- c) 2.ª Divisão B - Duas vezes o salário mínimo nacional;
- d) 3.ª Divisão - Uma vez e meia o salário mínimo nacional.

2- Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

- a) 1.ª Divisão Nacional - Uma vez e meia o salário mínimo nacional;
- b) Restantes divisões - Salário mínimo nacional.

2- As remunerações previstas no número anterior só poderão ser praticadas por clubes que tenham inscritos no respetivo plantel, nos termos do Regulamento de Competições da Liga PFP, pelo menos, dois jogadores da sua formação ou provenientes das competições não profissionais, com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos.

3- Nos contratos de trabalho desportivo dos dois jogadores da formação ou provenientes das competições não profissionais mencionados no número anterior podem ser estabelecidas as remunerações fixadas no número 2.

4- Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e 23 anos, cujos clubes tenham equipas «B», terão direito à remuneração mínima correspondente a duas vezes o salário mínimo nacional.

5- A remuneração mínima dos jogadores profissionais com idade inferior a 18 anos será a correspondente ao salário mínimo nacional.

Artigo 32.º-A

Disposição transitória

1- O jogador profissional que participe nos escalões competitivos abaixo da Liga Portugal 1 (a cujos jogadores se aplica o disposto na alínea a), do artigo 32.º), tem direito a auferir, na época desportiva 2025-2026, a seguinte retribuição base mínima mensal, consoante a competição em que participe:

- a) Liga Portugal 2: 1,75 vezes a RMMG;
- b) Liga 3: 1,5 vezes a RMMG;

c) Campeonato de Portugal, escalões de formação, Campeonato Sub-23, e outras competições não expressamente previstas: A RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, na época desportiva 2025-2026, para as equipas participantes na Liga 3, fixa-se a retribuição base mínima mensal no valor correspondente à RMMG, condicionada à obrigação do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 50 % dos jogadores que compõe o seu plantel principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas que afixaram a RMMG para o coeficiente fixado no número 1.

3- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2025-2026, tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

4- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista na alínea a) ou c), do número 1, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

5- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento da retribuição mínima prevista no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos na época 2026-2027, para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

6- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Artigo 33.º

Subsídios de férias e de Natal

Os jogadores profissionais terão direito a receber, no início das férias e no Natal, um subsídio equivalente à remuneração de base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho efetivamente prestado.

Artigo 34.º

Prémios de jogos

Quando a retribuição compreenda a atribuição aos jogadores de prémios de jogos ou de classificação, em função dos resultados obtidos, consideram-se essas prestações vencidas salvo acordo escrito em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

Artigo 35.º

Cláusulas contratuais especiais

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das retribuições contratuais para os casos de subida e descida de divisão, respetivamente, desde que tais valores sejam definidos previamente.

Artigo 36.º

Forma, tempo e lugar de cumprimento

1- A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerário ou através de cheque nominativo, vale postal ou depósito bancário até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo se outra forma de pagamento for acordada entre as partes.

2- O não cumprimento da obrigação referida no número anterior constitui a entidade patronal em mora, independentemente de interpelação, e confere ao jogador o direito a receber os correspondentes juros calculados à taxa legal em vigor no momento do efetivo pagamento.

3- A retribuição deve ser satisfeita na localidade onde a entidade patronal tiver a sua sede, salvo acordo em contrário.

Artigo 37.º

Compensação e desconto

1- A entidade patronal não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o jogador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão transitada em julgado ou por autos de conciliação, quando da decisão ou auto tenha sido notificada a entidade patronal;

b) Às indemnizações devidas pelo jogador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às multas a que se refere a alínea c) do número 3 do artigo 15.º;

d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;

e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal ao jogador para a aquisição de seus móveis e imóveis, quando expressamente solicitados por aquele e constem de documento escrito assinado por ambas as partes.

3- Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

Artigo 38.º

Direito de imagem

1- Todo o jogador tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática do futebol e a opor-se a que outrem a use ilicitamente para exploração comercial ou para outros fins económicos.

2- O direito ao uso e exploração da imagem do jogador compete ao próprio no plano meramente individual, podendo este ceder esse direito ao clube ao serviço do qual se encontra durante a vigência do respetivo contrato.

3- Fica ressalvado o direito de uso da imagem do coletivo dos jogadores de uma mesma equipa por parte do respetivo clube ou sociedade desportiva.

4- A exploração comercial da imagem dos jogadores de futebol enquanto coletivo profissional será da competência do SJPF.

5- A exploração do direito de imagem dos jogadores profissionais integrado nas transmissões televisivas em canal aberto, ou codificado (excluindo, nomeadamente, transmissão na *internet*), dos jogos dos campeonatos nacionais confere ao SJPF o direito a receber uma parcela da taxa a pagar pelo clube visitado à Liga, a pagar pela Liga ao SJPF, no prazo de 30 dias após efetivo recebimento do clube, no valor de:

a) 1000,00 € por jogo transmitido em canal aberto da I Liga;

b) 600,00 € por jogo transmitido em canal codificado da I Liga; e

c) 187,50 € por jogo transmitido em canal codificado da II Liga.

6- Os clubes, sociedades desportivas e a LPFP permitem ao SJPF fotografar os jogadores do seu plantel principal, com equipamento oficial, até 31 de agosto, para divulgação exclusivamente no âmbito das cadernetas de cromos exploradas pelo SJPF.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 39.º

Causas de extinção do contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

a) Revogação por acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão com justa causa por iniciativa do jogador;

e) Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada;

f) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

g) Despedimento coletivo;

h) Abandono de trabalho.

Artigo 40.º

Revogação por mútuo acordo

1- É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho desportivo, em qualquer momento da sua vigência.

2- A revogação deverá sempre constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar, do qual deverá constar expressamente a data de celebração do acordo bem como do início da produção dos efeitos revogatórios.

3- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o jogador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 41.º

Caducidade

1- O contrato de trabalho desportivo caduca nos casos previstos neste CCT ou nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo nele estipulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o jogador prestar a sua atividade ou de a entidade empregadora a receber;
- c) Extinguindo-se a entidade empregadora;
- d) Verificando-se a condição resolutiva aposta ao contrato, nomeadamente se for convencionada a extinção do contrato em caso de descida de divisão do clube ou sociedade desportiva, ou na eventualidade de determinada verba ser oferecida ao clube e ao jogador por parte de outro clube interessado nos seus serviços.

2- A caducidade do contrato de trabalho desportivo não confere ao jogador o direito à compensação fixada no número 3 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/1989.

Artigo 42.º

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do jogador, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo laboral, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos seus representantes;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da atividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros de trabalho, superiores hierárquicos ou membros dos órgãos sociais do clube ou sociedade desportiva;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra e dignidade da entidade patronal, dos superiores hierárquicos, dos companheiros de trabalho e das demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a atividade exercida;
- f) Repetida inobservância das regras da disciplina e da ética desportivas, contra os interesses do clube;
- g) Faltas não justificadas que sejam causa direta de prejuízos ou riscos graves para o clube ou sociedade desportiva ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua atividade;
- i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 43.º

Justa causa de rescisão por iniciativa do jogador

1- Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do jogador, com direito a indemnização, entre outros, os seguintes comportamentos imputáveis à entidade patronal:

- a) Falta de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida, nos termos previstos no número 5 do

artigo 394.º do Código do Trabalho;

c) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;

d) Aplicação de sanções abusivas;

e) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;

f) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período superior a 30 dias confere ao jogador direito à rescisão prevista na alínea a) do número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, com conhecimento à LPFP, por carta registada com aviso de receção e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro do prazo três dias úteis, ao respetivo pagamento.

Artigo 44.º

Comunicação da cessação do contrato

1- A eficácia da cessação do contrato de trabalho depende da sua comunicação à LPFP, ao SJPF e à FPF.

2- A comunicação deve ser realizada pela parte que a promoveu, com indicação dos fundamentos e da respetiva forma de extinção do contrato.

Artigo 45.º

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente a algumas das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;

b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Artigo 46.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1- Pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2- O montante da indemnização deve ser determinado ou determinável em função de critérios estabelecidos para o efeito.

3- A eficácia da resolução depende do pagamento efetivo da indemnização ou convenção de pagamento.

4- Tem força liberatória o depósito na LPFP da quantia indemnizatória.

Artigo 47.º

Rescisão por decisão unilateral sem justa causa

1- É ilícita a rescisão por decisão unilateral sem justa causa quando não seja contratualmente convencionada.

2- Considera-se rescisão sem justa causa quando esta não for alegada, ou, tendo-o sido, vier a revelar-se insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação aos factos imputados.

Artigo 48.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de rescisão do contrato com justa causa pelo jogador

1- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no artigo 43.º confere ao jogador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma atividade a partir do início da época imediatamente seguinte àquela em que ocorreu a rescisão e até ao termo previsto para o contrato.

2- As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo jogador.

3- Se pela cessação do contrato resultarem para o jogador prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número 1, poderá aquele intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos.

Artigo 49.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de despedimento sem justa causa

A entidade patronal que haja promovido indevidamente o despedimento do jogador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, fica obrigada a indemnizá-lo nos termos do precedente artigo 48.º

Artigo 50.º

Responsabilidade do jogador em caso de rescisão unilateral sem justa causa

1- Quando a justa causa invocada nos termos do artigo 43.º venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o jogador fica constituído na obrigação de indemnizar o clube ou sociedade desportiva em montante não inferior ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2- Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos, sem prejuízo da produção dos efeitos da rescisão.

Artigo 51.º

Responsabilidade do jogador em caso de despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

1- Quando o jogador der causa ao despedimento promovido pelo clube ou sociedade desportiva, incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato.

2- Ao montante da indemnização da responsabilidade do jogador poderá ser deduzida a vantagem patrimonial que a entidade empregadora venha efetivamente a colher da rutura antecipada do contrato.

Artigo 52.º

Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa

1- Sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico-laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva nos termos deste CTT ou do acordo do clube.

2- O jogador que opere a rescisão do contrato de trabalho desportivo, com a invocação de justa causa, deverá fazê-lo por carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, na qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.

3- Quando para a rescisão tenha sido invocada como fundamento a falta de pagamento da retribuição nos termos previstos na alínea *a)* do número 1 do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPFP, por carta registada com aviso de receção, da sua declaração rescisória.

4- Para efeitos de reconhecimento da desvinculação desportiva, a LPFP, recebida a comunicação referida no número anterior, procederá, em 48 horas, à notificação do clube ou sociedade desportiva para, no prazo de cinco dias úteis, fazer prova de que pagou ao jogador as retribuições cuja falta lhe é imputada, no prazo do pré-aviso descrito na alínea *a)* do número 1 do artigo 43.º

5- Para efeitos da prova de pagamento mencionada no número anterior, consideram-se documentos comprovativos de pagamento os recibos das retribuições dos jogadores acompanhados dos documentos que titulem a realização dos depósitos ou transferências bancárias respetivas.

6- A falta de resposta à notificação da LPFP equivalerá à confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador, valendo como reconhecimento da desvinculação desportiva que será declarada pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

7- Em caso de resposta do clube ou sociedade desportiva, o processo será remetido à comissão arbitral do CCT prevista no artigo 55.º para reconhecimento da desvinculação desportiva.

8- Nos casos em que o fundamento alegado seja o constante das alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)* e *f)* do número 1 do artigo 43.º, o clube ou sociedade desportiva pode opor-se ao reconhecimento da desvinculação desportiva, mediante petição escrita dirigida à comissão arbitral, a apresentar no prazo de sete dias úteis, contados desde a data da receção da respetiva comunicação de rescisão.

9- A petição prevista no número anterior deverá conter as razões de facto e de direito que fundamentem a oposição, bem como a indicação de todos os meios de prova a produzir.

10- A falta de oposição no prazo referido no número 8 equivale à aceitação tácita da desvinculação desportiva que deve ser reconhecida pela comissão arbitral do presente CCT.

11- O processo terá natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do CCT, que regula o funcionamento da comissão arbitral.

Artigo 53.º

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do jogador ao serviço do clube ou sociedade desportiva acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem intenção de o não retomar.

2- Presume-se o abandono do trabalho quando a ausência do jogador se prolongue durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo jogador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como rescisão sem justa causa, produzindo, assim, os mesmos efeitos da rescisão ilícita do contrato, nomeadamente a constituição do jogador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido no artigo 50.º deste CCT.

5- A cessação do contrato de trabalho só é invocável pela entidade patronal após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do jogador.

Artigo 54.º

Conflitos entre as partes

1- Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocada a rescisão por falta de pagamento da retribuição nos termos e com os fundamentos previstos na alínea *a)* do número 1 do artigo 43.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela LPPF, mediante o procedimento sumário previsto nos números 3 a 6 do artigo 52.º

2- Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocado o fundamento de rescisão constante nas alíneas *b)* a *f)* do número 1 do artigo 43.º e verificando-se o estabelecido no número 7 do artigo 52.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela comissão arbitral prevista no artigo 55.º, nos termos do procedimento sumário previsto no aludido artigo 52.º

3- Está excluída da competência quer da LPPF, quer da comissão arbitral, a apreciação de qualquer responsabilidade indemnizatória.

4- Os efeitos das decisões da LPPF e da comissão arbitral circunscrevem-se à inscrição dos jogadores.

Artigo 55.º

Comissão arbitral paritária

1- No âmbito do presente CCT é constituída uma comissão arbitral tendo como atribuições:

a) Reconhecer a desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 54.º;

b) Interpretar a aplicação das cláusulas do presente CCT;

c) Vigiar o cumprimento do regulamentado;

d) Estudar a evolução das relações entre as partes contratantes;

e) Outras atividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT.

2- A comissão arbitral é composta por três membros:

a) Um designado pela LPPF;

b) Um designado pelo SJPF;

c) Um, que exercerá a presidência, proposto, por consenso entre os dois membros designados nos termos das alíneas anteriores, à aprovação de ambas as partes outorgantes do CCT.

3- Para efeitos de interpretação e integração dos artigos do presente CCT apenas podem intervir nas deliberações os membros designados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, sendo que, nesta matéria, as deliberações tomadas por unanimidade passarão a fazer parte integrante do presente CCT, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho.

4- O mandato dos membros da comissão arbitral vigorará pelo período de três anos, podendo o referido mandato ser prorrogado por duas vezes.

5- Os membros cessantes devem assegurar o exercício das funções correspondentes ao mandato até à efetiva nomeação dos novos vogais pela entidade que havia designado o membro cessante.

6- O funcionamento da comissão arbitral está previsto no anexo II do presente CCT, bem como em regimento próprio.

Artigo 56.º

Atividade sindical

1- Os jogadores profissionais terão o direito de desenvolver, no seio dos clubes ou sociedades desportivas a que pertençam, a atividade sindical normalmente reconhecida por lei, para o que deverão eleger, de entre os elementos do plantel, quem os represente perante o clube ou sociedade desportiva em matérias relacionadas com o regime laboral.

2- Em todos os balneários dos clubes ou sociedades desportivas abrangidos pelo CCT, deverá existir um painel para afixação de informações aos jogadores, para uso exclusivo dos representantes referidos no número anterior ou do sindicato. Este painel deverá ser colocado em local visível e de fácil acesso.

Artigo 57.º

Enquadramento competitivo

1- As equipas dos clubes ou sociedades com fins desportivos que participem nas competições nacionais da 1.ª Divisão e 2.ª Divisão de Honra só podem ser integradas por jogadores profissionais de futebol.

2- Poderão, contudo, as equipas referidas no número anterior integrar até ao máximo de quatro jogadores não profissionais com contrato de formação.

Artigo 58.º

Fundo de Solidariedade Social

A LPFP entregará mensalmente ao SJPF uma verba destinada ao reforço do orçamento do Fundo de Solidariedade Social do Jogador de Futebol, correspondente a 15 % do volume total das multas e coimas desportivas recebidas pela Liga durante o mês anterior em resultado da aplicação das disposições disciplinares desportivas.

Artigo 59.º

Jogo anual

1- A LPFP e o SJPF organizarão anualmente um jogo, a realizar até ao final de cada época desportiva, no qual participarão os melhores jogadores portugueses e estrangeiros, previamente selecionados.

2- A receita total deste jogo, incluindo publicidade e eventual transmissão televisiva, reverterá para o SJPF e para a LPFP em partes iguais, depois de deduzidos os custos efetivos.

Artigo 60.º

Acessos aos campos

1- Durante a vigência do presente CCT, os jogadores profissionais das 1.ª, 2.ª, 2.ª-B e 3.ª Divisões Nacionais filiados no SJPF terão livre entrada em qualquer jogo particular ou oficial em que intervenha o clube a que se encontram vinculados.

2- Os membros dos corpos sociais do SJPF terão acesso aos estádios onde se realizem jogos em que participem equipas dos clubes ou sociedades desportivas integrantes da LPFP.

3- Para tal efeito, o SJPF requisitará à LPFP o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso aos estádios.

4- Independentemente do consignado no número anterior, os clubes colocarão à disposição dos jogadores do seu plantel um mínimo de 20 bilhetes especiais de convite para a bancada central.

ANEXO I

Modelo do contrato de trabalho entre clubes e jogadores profissionais

1.º contratante (daqui em diante denominado clube):

Nome do clube: [...], com sede em [...] representado por [...]

2.º contratante (daqui em diante denominado jogador):

Nome completo do jogador: [...], filho de [...] e de [...], natural de [...], de nacionalidade [...], data de nascimento: [...] de [...] de 19[...], bilhete de identidade n.º [...] de [...] de [...] de 19[...], do Arquivo de Identificação de [...], passaporte n.º [...], de [...] de [...] de 19[...], do país [...] residente em [...], categoria (1): [...]

Entre o clube e o jogador é celebrado contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

1.^a

O jogador obriga-se a prestar com regularidade a atividade de futebolista ao clube, em representação e sob a autoridade e direção deste, mediante retribuição.

2.^a

O clube compromete-se a pagar ao jogador, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que disser respeito, a remuneração mensal ilíquida de [...] \$ [...].

3.^a

O clube poderá ainda pagar ao jogador prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados, os quais, desde que atribuídos com regularidade, serão considerados como parte integrante da remuneração.

4.^a

O jogador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no início das suas férias e na época de Natal, um subsídio equivalente à sua remuneração base.

5.^a

Nos casos de mudança de divisão do clube, e em observância dos limites máximos do CCT em vigor, o total das remunerações do Jogador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

- a) Em caso de subida de divisão, aumento de [...] %;
- b) Em caso de descida de divisão, redução de [...] %.

6.^a

O presente contrato tem duração determinada por via de:

- a) Prazo: Tendo início em [...] de [...] de mil novecentos e [...] (extenso) e termo em [...] de [...] de [...] (extenso);
- b) Competição ou número de jogos: [...] (definir).

7.^a

Ao jogador fica vedado no período de duração do contrato a prática de qualquer atividade desportiva não previamente autorizada pelo clube, bem como o exercício de qualquer atividade laboral ou empresarial incompatível com a atividade desportiva a que está vinculado, salvo expressa autorização do clube em contrário.

8.^a

Para efeitos da regulamentação laboral e desportiva em vigor, o clube declara que [...] (pagou ou não pagou) pelo jogador um prémio de transferência.

9.^a

O clube declara que tem ficha médica do jogador, devidamente atualizada, a qual pode ser remetida, a pedido de qualquer entidade, para apreciação, reúne todas as condições necessárias para a prática de futebol e possui as habilitações literárias legais.

10.^a

Os casos e situações não previstos no presente contrato regem-se pelo CCT outorgado entre o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

11.^a

Para dirimir os conflitos entre si emergentes, as partes acordam em submeter a respetiva solução à comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do contrato coletivo de trabalho para os profissionais de futebol.

[...] de [...] de 19[...]

Assinaturas dos diretores do clube:

[...]

(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do jogador [...]

Notas:

Reconhecimento das assinaturas no exemplar destinado à FPF, sendo a do jogador presencial.

O contrato é elaborado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes para envio pelo clube, no prazo de cinco dias, à LPFP, ao SJPJ e à FPF. O exemplar destinado à FPF deve ser acompanhado de requerimento, assinado pelo clube e pelo jogador, no qual se solicita o registo do contrato.

ANEXO II

Comissão arbitral paritária

SECÇÃO I

Constituição e competência

Artigo 1.º

1- O primeiro mandato da comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do CCT entrará em exercício de funções no prazo de 30 dias contados da publicação das alterações ao CCT.

2- Incumbe a cada uma das partes contratantes, no início de cada mandato, dar comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão.

3- Por cada vogal efetivo poderá ser sempre designado um substituto.

Artigo 2.º

[Revogado.]

Artigo 3.º

[Revogado.]

SECÇÃO II

Funcionamento

Artigo 4.º

1- A comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, nos termos do presente CCT e do regimento a aprovar

2- A comissão arbitral deve, no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva, respeitar os seguintes princípios fundamentais:

a) As partes são tratadas com igualdade e deve ser-lhes dada uma oportunidade razoável de fazerem valer os seus direitos, por escrito ou oralmente, antes de ser proferida a sentença final;

b) Em todas as fases do procedimento é garantida a observância do princípio do contraditório.

3- Nas suas decisões a comissão arbitral observará o princípio do respeito pela verdade material, devendo participar ao conselho de disciplina da FPF as infrações disciplinares de que tenha conhecimento, por efeito do exercício das suas funções.

Artigo 5.º

[Revogado.]

Artigo 6.º

As deliberações só poderão ser validamente tomadas desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões da agenda.

Artigo 7.º

As deliberações sobre o reconhecimento da desvinculação desportiva são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo o voto de desempate ao presidente.

Artigo 8.º

[*Revogado.*]

SECÇÃO III

Do processo de resolução de conflitos

Artigo 9.º

[*Revogado.*]

Artigo 10.º

[*Revogado.*]

Artigo 11.º

[*Revogado.*]

Artigo 12.º

[*Revogado.*]

Artigo 13.º

As partes devem estar representadas por advogado no procedimento.

Artigo 14.º

São admitidos quaisquer meios de prova previstos na lei do processo laboral.

Artigo 15.º

1- Todos os prazos do processo são de natureza perentória e correm por forma contínua, não podendo em caso algum ser prorrogados.

2- Transita para o primeiro dia útil imediato o último dia do prazo quando este coincidir com sábado, domingo ou dia feriado.

Artigo 16.º

[*Revogado.*]

Artigo 17.º

A comissão arbitral julga segundo o direito constituído, podendo também julgar segundo a equidade em todas as questões omissas.

Artigo 18.º

1- As decisões finais serão reduzidas a escrito e delas constarão:

- a) A identificação das partes;
- b) O objeto do litígio;
- c) A data e local em que a decisão for proferida;
- d) A assinatura dos membros da comissão que subscrevem a decisão;
- e) A inclusão dos votos de vencido, se os houver, devidamente identificados;
- f) A fundamentação da decisão;
- g) A decisão quanto a custas.

2- Das decisões da comissão arbitral cabem os recursos legais.

Artigo 19.º

3- As partes envolvidas no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva devem remeter à

comissão arbitral os endereços de correio eletrónico para efeitos de realização das notificações que lhes sejam dirigidas.

4- As decisões da comissão arbitral serão notificadas às partes, à FPF, LPFP e SJPF, mediante comunicação dirigida para o endereço de correio eletrónico indicado e consideram-se realizadas no dia útil seguinte ao seu envio.

Artigo 20.º

Os poderes da comissão arbitral no procedimento de reconhecimento de desvinculação desportiva findam com a notificação às partes das respetivas decisões.

SECÇÃO IV

Do processo para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos

Artigo 21.º

[*Revogado.*]

Artigo 22.º

A decisão deverá ser proferida no prazo máximo de 40 dias a contar da receção do processo pela comissão arbitral.

Artigo 23.º

Se, durante a pendência do processo de reconhecimento de desvinculação desportiva, ocorrer o termo do contrato cuja rescisão se discute, será livre a inscrição do jogador por novo clube, independentemente da fase em que o processo se encontre, sem prejuízo das consequências legais na esfera laboral de uma eventual inexistência de justa causa bem como da compensação devida nos termos do regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol.

ANEXO III

Regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de formação dos jogadores profissionais de futebol e da compensação pela atividade formativa desenvolvida pelos clubes ou sociedades desportivas, como entidades formadoras.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

a) Formação: O processo formativo integrado com componentes de formação técnico-científica, prática e sociocultural que visa conceder aos jovens praticantes uma aprendizagem sistemática, completa e progressiva, conferindo uma qualificação profissional e a possibilidade de desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;

b) Contrato de formação desportiva: O contrato celebrado entre o clube formador e um formando, nos termos do qual aquele se obriga a prestar a este a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e a aquisição de conhecimentos necessários à prática do futebol, constituindo-se o formando na obrigação de executar as tarefas inerentes a essa formação;

c) Clube formador: A entidade titular de um centro de formação profissional (CFP) que assegure os meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar;

d) Formando: O jovem praticante que tenha assinado um contrato de formação desportiva, tendo por fim a aprendizagem e o desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;

e) Centro de formação profissional: A estrutura técnica e humana criada pelo clube formador com vista à formação desportiva dos jovens praticantes de futebol.

CAPÍTULO II

Contrato de formação

SECÇÃO I

Requisitos de validade

Artigo 3.º

Forma

1- O contrato de formação desportiva está sujeito a forma escrita e deve ser elaborado em triplicado.

2- Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando e pelo seu representante, quando aquele for menor.

3- Dos três exemplares um é para a entidade formadora, outro fica na posse do formando ou seu representante legal e o terceiro é entregue nos serviços da FPF para registo.

4- O contrato incluirá, obrigatoriamente:

a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;

b) A data de início de produção de efeitos do contrato;

c) O termo de vigência do contrato;

d) O montante da retribuição, subsídios ou apoios a que o formando tenha eventualmente direito.

5- Quando a retribuição for constituída no todo, ou em parte, por prestações em espécie, do contrato deverá constar a forma que aquelas podem revestir, bem como os critérios em função dos quais são calculados.

Artigo 4.º

Capacidade

1- Podem ser contratados como formandos os jovens que, cumulativamente, tenham:

a) Cumprido a escolaridade obrigatória;

b) Idade compreendida entre os 14 e 18 anos;

c) Aptidão física e psíquica, comprovada por exame médico a promover pelo clube formador.

2- Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras os clubes que disponham de centros de formação profissional.

3- A verificação do disposto no número anterior é certificada mediante documento comprovativo a emitir pela FPF ou pela LPFP.

Artigo 5.º

Registo

O contrato só produz efeitos após o seu registo na FPF ou na LPFP.

Artigo 6.º

Duração

1- O contrato de formação tem a duração mínima de uma época desportiva e a duração máxima de quatro épocas desportivas.

2- O contrato de formação pode ser prorrogado até ao limite máximo estabelecido no número anterior.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 7.º

Direito dos formandos

O formando tem direito a:

- a) Usufruir da formação;
- b) Receber a retribuição, subsídios ou apoios estabelecidos no respetivo contrato de formação;
- c) Gozar anualmente um período de férias.

Artigo 8.º

Deveres dos formandos

Constituem, em especial, deveres dos formandos:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- c) Tratar com urbanidade os formandos e a entidade formadora, seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- d) Guardar lealdade à entidade formadora, designadamente não transmitindo para o exterior informações de que tome conhecimento por ocasião da formação;
- e) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens que lhe sejam confiados para efeitos de formação;
- f) Participar nas atividades pedagógicas, paralelas à atividade desportiva, que a entidade formadora eventualmente desenvolver;
- g) Cumprir os demais deveres contratuais.

Artigo 9.º

Direitos das entidades formadoras

São direitos das entidades formadoras:

- a) A colaboração e lealdade do formando no cumprimento do contrato de formação;
- b) O tratamento com urbanidade dos seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- c) O cumprimento pelo formando de todos os seus deveres contratuais.

Artigo 10.º

Deveres das entidades formadoras

Constituem, em especial, deveres das entidades formadoras:

- a) Cumprir o contrato de formação;
- b) Proporcionar ao formando os conhecimentos necessários à prática de futebol;
- c) Não exigir do formando tarefas não compreendidas no objeto do contrato;
- d) Respeitar e fazer respeitar as condições de higiene, segurança e de ambiente necessárias ao desenvolvimento harmonioso da saúde física e psíquica e personalidade moral do formando;
- e) Informar regularmente o representante legal do formando sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhes forem por aquele solicitados;
- f) Permitir ao formando a frequência e prossecução dos seus estudos;
- g) Realizar, pelo menos, um exame médico anual, por forma a assegurar que das atividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde física do formando.

Artigo 11.º

Tempo de trabalho

No que respeita ao tempo de trabalho, feriados e descanso semanal do formando, é aplicável o regime estabelecido no presente CCT.

Artigo 12.º

Férias

O período de férias terá uma duração de 22 dias úteis em cada época de formação, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios a que o formador tiver direito nos termos contratuais.

Artigo 13.º

Garantias do formando

É proibido ao clube formador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o formando exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Impor ao formando a prestação de atividades não compreendidas no objeto do contrato;
- c) Exercer pressão sobre o formando para negligenciar ou abandonar as suas atividades escolares;
- d) Impedir a participação do formando nos trabalhos das seleções nacionais.

Artigo 14.º

Garantias do clube formador

Ao formando é vedado o desempenho de qualquer outra atividade desportiva, salvo as de mera recreação que não ofereçam especiais riscos.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1- Sem prejuízo da competência disciplinar própria da FPF, da LPFP e das associações distritais ou regionais, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respetivos regulamentos, compete ao clube formador exercer o poder disciplinar.

2- Os clubes formadores poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições do exercício da atividade dos formandos, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3- O clube formador poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão;
- d) Rescisão com causa justificativa.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1- As sanções disciplinares previstas nas alíneas *c)* e *d)* do número 3 do artigo 17.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar, organizado nos termos previstos no artigo 24.º deste regulamento, sob pena de nulidade.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas *a)* e *b)* do artigo 17.º poderão ser aplicadas com dispensa do processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do formando.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o clube formador teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

4- A instauração do processo de inquérito suspende o prazo de promoção da ação disciplinar referido no anterior número 3.

5- Com a notificação da nota da culpa, pode o clube formador suspender preventivamente o formando, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios que sejam contratualmente devidos.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o formando:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições e ambiente da formação;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

- c) Cumprir as suas obrigações escolares;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- A entidade formadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o formando nos termos gerais de direito.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de formação

Artigo 18.º

Causas de cessação

O contrato de formação cessa por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão.

Artigo 19.º

Cessação por mútuo acordo

1- A entidade formadora e o formador podem a todo o tempo fazer cessar o contrato de formação por mútuo acordo.

2- O acordo de revogação deve constar de documento assinado pela entidade formadora e pelo formando ou pelo seu representante legal, se aquele for menor, ficando cada uma das partes com um exemplar na sua posse.

3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração de acordo de cessação do contrato de formação e a do início de produção dos efeitos probatórios.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o formando, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 20.º

Caducidade

1- O contrato de formação caduca:

- a) Expirando o prazo nele estipulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o formando receber a formação ou de a entidade formadora a prestar;
- c) Extinguindo-se a entidade formadora ou no caso de a FPF recusar ou retirar a certificação do centro de formação profissional.

2- A caducidade do contrato não confere ao formando o direito a qualquer compensação.

Artigo 21.º

Rescisão pela entidade formadora

1- A entidade formadora pode rescindir o contrato de formação ocorrendo causa justificativa.

2- Considera-se causa justificativa de rescisão toda a violação grave dos deveres do formando, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo formativo, nomeadamente os seguintes comportamentos:

- a) Desobediência ilegítima a ordens ou instruções;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da atividade e das necessárias à disciplina da formação;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros, formadores, representantes e colaboradores da entidade formadora;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade formadora;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra, bom nome e dignidade da entidade formadora, seus representantes, colaboradores e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a atividade formativa;

f) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, dos deveres inerentes à atividade do formando;

g) Faltas injustificadas durante um período de tempo que inviabilize a possibilidade de atingir os objetivos da formação.

Artigo 22.º

Processo

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de causa justificativa, a entidade formadora comunicará, por escrito, ao formando que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder à rescisão, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida cópia daquela comunicação e da nota de culpa ao representante legal do formando se este for menor.

3- O formando dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- A entidade formadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

5- A entidade formadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao formando assegurar a respetiva comparência para o efeito.

6- Concluídas as diligências probatórias, a entidade formadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da rescisão à culpabilidade do formando, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

8- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao formando ou ao seu representante legal, se aquele for menor.

9- Quando haja lugar a processo prévio de inquérito, por este se tornar necessário para fundamentar a nota de culpa, a decisão da sua instauração tem de ser proferida no prazo de 30 dias a contar da suspeita da existência de comportamento irregular, não podendo decorrer também mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Artigo 23.º

Rescisão do contrato de formação pelo formando

Constituem causa justificativa de rescisão por iniciativa do formando, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos imputáveis ao clube formador:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, subsídios ou apoios quando se prolongue por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira remuneração não paga e o montante em dívida seja equivalente ao valor de uma retribuição mensal ou a mora se prolongue por período superior a 90 dias, qualquer que seja a dívida;

b) Violação culposa dos direitos e garantias legais ou convencionais do formando;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do formando, praticada pelo clube formador ou seus representantes legítimos.

Artigo 24.º

Ausência de causa justificativa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente a alguma das situações configuradas nos precedentes artigos a parte interessada não poderá invocá-los como causa justificativa de extinção unilateral do contrato de formação:

a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores da relação de formação;

b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Artigo 25.º

Comunicação da cessação do contrato de formação

1- A eficácia do acordo ou declaração unilateral extintiva do contrato de formação depende de comunicação, no prazo de 15 dias, à FPF.

2- A comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação ou no caso de revogação por mútuo acordo pelo clube formador, com indicação em qualquer das hipóteses dos fundamentos ou da respetiva forma de extinção do contrato.

Artigo 26.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão do contrato com causa justificativa pelo formando

A rescisão do contrato de formação com fundamento nos factos previsto no artigo 23.º confere ao formando o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições, subsídios ou apoios que lhe seriam devidos se o contrato de formação tivesse cessado no seu termo.

Artigo 27.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão sem causa justificativa

O clube formador que haja promovido indevidamente a rescisão do contrato de formação por ausência de processo disciplinar ou falta de causa justificativa, fica obrigado a indemnizar o formando nos termos do artigo 26.º

CAPÍTULO III

Compensação pela formação ou promoção

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

Compensação pela formação ou promoção

Nos termos previstos neste capítulo, os clubes têm direito a uma indemnização a título de compensação pela formação ou promoção dos jogadores.

Artigo 29.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas inseridas em contrato de formação ou contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do jogador após o termo do vínculo contratual.

Artigo 30.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1- Pode clausular-se no contrato de formação o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2- Na hipótese prevista no número anterior são aplicáveis as disposições previstas no CCT sobre esta matéria.

Artigo 31.º

Liberdade de contratar

1- Findo o prazo da relação jurídica contratual, pode o jogador escolher livremente o clube com o qual deseje celebrar contrato de formação, contrato de trabalho ou compromisso desportivo como amador.

2- A validade e eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento da compensação quando devida.

3- O clube contratante deve informar por escrito o clube de procedência no prazo máximo de 15 dias após a celebração do contrato com o jogador, sob pena de o valor da compensação ser agravado em 50 %.

Artigo 32.º

Compensação

1- O montante da compensação deverá, sempre que possível, ser acordado entre os clubes, através de documentos.

2- O acordo a que se refere o número anterior deverá ser comunicado pelos clubes à LPFP no prazo máximo de 15 dias a contar da sua outorga.

3- A compensação deverá ser paga nos 30 dias seguintes à data do acordo, se outro prazo não for convencionado.

4- A compensação pode ser satisfeita pelo jogador.

SECÇÃO II

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

Artigo 33.º

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

1- A celebração pelo jogador do primeiro contrato de trabalho desportivo com clube distinto do clube formador confere a este o direito de receber, do clube contratante, uma compensação pela formação.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

a) O clube formador tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de maio do ano da cessação do contrato de formação, a vontade de celebrar um contrato de trabalho desportivo, mediante as condições mínimas previstas no número 3 deste artigo;

b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior.

3- Nas condições do contrato de trabalho desportivo proposto devem constar, além das demais legalmente previstas, a remuneração salarial cujo montante nunca poderá ser inferior ao mínimo fixado para a competição em que o clube se integra.

4- A compensação pela formação que o clube formador terá direito a receber será em montante não inferior a 20 vezes a remuneração salarial anual do contrato de trabalho desportivo proposto.

5- Se a formação tiver sido prestada por mais de um clube, a compensação será rateada pelos clubes formadores na proporção do tempo de formação.

6- O clube ou sociedade desportiva que rescindir o contrato de formação com um jogador sem causa justificativa, ou no caso de o formando o rescindir com justa causa, não tem direito a quinhão na compensação emergente da celebração de um contrato de trabalho desportivo.

Artigo 34.º

Direito à compensação em caso de rescisão

1- O direito à compensação previsto nesta secção mantém-se na titularidade do clube formador se o contrato de formação for rescindido sem causa justificativa ou feito cessar pelo clube com justa causa, apurada em processo disciplinar.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se o clube formador comunicar à LPFP, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da rescisão, o montante base para cálculo da compensação.

3- Sem prejuízo das indemnizações previstas nos artigos 26.º e 27.º do presente regulamento, a indemnização devida pela parte a quem for imputada a ilicitude na rescisão contratual será calculada com base no valor indicado no número anterior.

4- No caso de o jogador impugnar, no prazo máximo de 60 dias, a rescisão do contrato promovida pelo seu antigo formador, a compensação só será exigível após a confirmação da justa causa por decisão do tribunal judicial ou da comissão arbitral paritária prevista neste CCT.

5- No caso de o jogador rescindir o contrato de formação, invocando justa causa, o direito à compensação caduca se o clube formador não recorrer ao tribunal judicial ou à comissão arbitral paritária no prazo máximo de 60 dias seguintes à data da receção da comunicação da rescisão, a fim de ser declarada inexistente a justa causa invocada.

SECÇÃO III

Compensação nos demais casos

Artigo 35.º

Compensação nos demais casos

1- A celebração pelo jogador de um contrato de trabalho desportivo com outra entidade empregadora após a cessação do anterior, confere ao clube de procedência o direito de receber do clube contratante a compensação pelo montante que aquela tenha estabelecido nas listas organizadas, para o efeito, pela LPFP.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

a) O clube de procedência tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de maio do ano da cessação do contrato, a vontade de o renovar, mediante as condições mínimas previstas no número 3 deste artigo, a sua inclusão nas listas de compensação e o valor estabelecido;

b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior;

c) O jogador não tenha, em 31 de dezembro do ano de cessação do contrato, completado ainda 24 anos de idade.

3- As condições mínimas do novo contrato proposto deverão corresponder ao valor remuneratório global do ano da cessação acrescido de 10 % do montante estabelecido na lista de compensação e de uma atualização decorrente da aplicação da taxa de inflação correspondente ao índice médio de aumento dos preços ao consumidor do ano anterior fixada pelo Instituto Nacional de Estatística.

Artigo 36.º

Listas de compensação

1- Anualmente, a LPFP elaborará uma lista dos jogadores a quem os clubes ou sociedades desportivas tenham enviado a carta a que se refere a alínea *a)* do número 2 do precedente artigo 35.º Dessas listas constarão, além dos nomes dos jogadores, o respetivo número de licença desportiva, o clube ou sociedade desportiva de origem e o valor da compensação pretendida pelo clube ou sociedade desportiva pelo mesmo jogador.

2- A LPFP deverá enviar, até 15 de junho de cada ano, ao SJPF e à FPF as listas definitivas.

Artigo 37.º

Obrigações do clube contratante

O clube que, nos termos dos anteriores artigos 34.º e 35.º, esteja constituído na obrigação de pagamento da compensação deve:

a) Comunicar por escrito ao clube de procedência a celebração do contrato de trabalho desportivo com o jogador incluído na lista de compensação, no prazo máximo de oito dias após a respetiva outorga;

b) Fazer prova documental junto da LPFP, nos 30 dias seguintes à celebração do contrato, de ter pago ao clube de procedência a compensação estabelecida.

Artigo 38.º

Direitos do jogador incluído na lista de compensação

O jogador incluído na lista de compensação tem o direito de celebrar novo contrato de trabalho desportivo, artigo 35.º, com o antigo clube ou sociedade desportiva se, cumulativamente:

a) Não celebrar com outro clube um novo contrato de trabalho desportivo até ao dia 15 de julho do ano a que respeitar;

b) Manifestar por escrito ao antigo clube, até ao dia 25 de julho, a vontade de aceitar a proposta de celebração de novo contrato de trabalho desportivo;

c) Remeter à LPFP, até ao dia 30 de julho seguinte, fotocópia da comunicação referida na alínea anterior.

Artigo 39.º

Participação do jogador na compensação

O jogador terá direito a receber 7 % da compensação devida ao clube de procedência.

Artigo 40.º

Extinção do direito à compensação

O direito à compensação previsto nesta secção extingue-se no caso de o clube ser devedor ao jogador de qualquer retribuição até à cessação do contrato.

Artigo 41.º

Celebração de compromisso desportivo como amador ou contrato com clube estrangeiro

1- O direito à compensação do clube de procedência mantém-se se o jogador incluído na lista de compensação celebrar compromisso desportivo como amador ou contrato de trabalho desportivo com clube estrangeiro com o propósito de iludir esse direito.

2- Presume-se a intenção fraudulenta referida no número anterior:

a) Se o jogador se mantiver vinculado ao abrigo de compromisso desportivo como amador por período inferior a duas épocas;

b) Se o contrato de trabalho desportivo celebrado com clube estrangeiro, cessar antes que haja decorrido uma época sobre a sua celebração, salvo no caso de rescisão com justa causa pelo jogador.

Artigo 42.º

Direito à compensação em caso de rescisão

Em caso de rescisão com justa causa pelo clube ou pelo jogador sem justa causa, são aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no número 5 do artigo 33.º e no artigo 34.º

Depositado a 25 de julho de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 216/2025, 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 AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- AAC, Águas de Coimbra, EM, doravante designada por empresa ou AC, aqui representada pelo respetivo presidente do conselho de administração, José Alfeu Almeida de Sá Marques e pelo vogal executivo do mesmo órgão, Filipe Alexandre Carrito Fernandes Vitor, ao abrigo dos poderes conferidos pelos respetivos estatutos e o sindicato, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, doravante designado por representante sindical ou SINTAP, aqui representado pelo seu secretário-geral, José Joaquim Abraão e pelo secretário nacional, José Ribeiro Jacinto Santos, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que delas resultam, rever o acordo de empresa, doravante designado por AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2004, com a última redação dada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2024, a pp. 259 a 286, elaborado ao abrigo do código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- A AC é uma pessoa coletiva de direito privado, com natureza municipal, sob a forma de empresa local, cujo capital social pertence, única e exclusivamente ao Município de Coimbra, que tem como objeto a satisfação de necessidades básicas no domínio do abastecimento público de água e saneamento de águas residuais e pluviais urbanas na área geográfica do concelho de Coimbra, concretizando as suas atividades no âmbito das atribuições do município, designadamente, na exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo humano e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas, e no estudo, gestão e manutenção da rede hidrográfica municipal, em especial nas áreas urbanas.

3- O presente AE aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da AC, independentemente do vínculo laboral, filiados no sindicato subscritor deste, sendo passível de adesão expressa, por parte dos restantes trabalhadores não sindicalizados, num total que se estima em 280 trabalhadores.

4- As retribuições auferidas pelos trabalhadores da AC, encontram-se atribuídas com base na tabela salarial da empresa presente no anexo 1 do AE, que dele faz parte integrante, e de acordo com as cláusulas 20.^a e 24.^a

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE, com revisão em 11 de julho de 2025, com um período de vigência de um ano, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, renovando-se automaticamente por igual período, se nenhuma das partes o denunciar, por escrito, sendo que a denúncia e o processo de revisão rege-se de acordo com as normas legais aplicáveis.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a alteração/atualização da tabela salarial (anexo 1) em 2,25 %, produz efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2025.

3- Qualquer comunicação de denúncia ou proposta de revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da respetiva proposta, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de 15 dias.

4- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento, composta por dois elementos do SINTAP e por igual número de elementos do conselho de administração da AC, com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, reunindo esta na sede da AC, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada a outra parte com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

5- O presente AE, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a AC e os trabalhadores ao seu serviço durante o período de vigência deste instrumento de regulamentação coletiva.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 3.^a

Deveres da AC

1- A AC deve, nomeadamente:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

d) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

e) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e no que respeita a segurança e saúde, prevenindo riscos e doenças profissionais;

f) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

g) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

h) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados ao desenvolvimento e valorização profissional e pessoal do trabalhador e à sua qualificação;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, exigível pela regulamentação ou deontologia profissional da atividade profissional que exerce, e não impor trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;

j) Providenciar para que as suas relações com o trabalhador se processem num clima de mútua confiança;

k) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva do trabalhador que inicia o exercício de uma nova função, proporcionando-lhe todos os meios e condições necessários para a sua plena e eficaz adaptação;

l) Manter atualizados os processos individuais de pessoal, com registo dos nomes dos titulares do processo, datas de nascimento, naturalidade, funções e cargos desempenhados, datas de posse, diplomas de provimento, certificados de habilitação e de frequência de cursos de formação, assiduidade, formas de mobilidade, louvores;

m) Impedir, na consulta dos processos individuais, a análise e a recolha de dados de natureza pessoal ou nominativos, designadamente, dados genéticos, dados de saúde, dados reveladores da vida sexual, dados reveladores de convicções ou filiações filosóficas, políticas, religiosas, partidárias ou sindicais, dados reveladores de opiniões negativas sobre a pessoa em apreço como, por exemplo, as expressas em classificações, em processos de averiguações, de inquéritos e/ou disciplinares, todos os dados que, depois de conhecidos por terceiros, signifiquem invasão da intimidade da vida privada;

n) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções, seja qual for o motivo daquela, certificado de trabalho de que conste a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;

o) Facultar a consulta do processo individual e cópia de documentos que o integrem, sempre que o respetivo trabalhador ou alguém por si mandatado o solicite;

p) Não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

q) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores, caso exista, todas as informações a que têm direito, nos termos da lei.

Cláusula 4.^a**Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergente, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Desempenhar com zelo o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Cumprir as ordens e diretrizes da AC, emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Executar os serviços que lhe forem confiados em harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- i) Guardar lealdade à AC e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades ou pessoas com as quais a AC mantenha relações comerciais;
- k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da AC para direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- m) Comparecer ao serviço, sempre que seja necessário garantir serviços mínimos para o bom funcionamento da empresa;
- n) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se verifiquem no serviço e de que tenham conhecimento;
- o) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 5.^a**Direito à greve**

- 1- É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.
- 2- Durante a greve devem ser garantidos os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como os serviços mínimos adequados à salvaguarda do bom funcionamento da empresa.
- 3- Deve ser assegurada, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação das necessidades sociais impreteríveis através, designadamente, da presença das seguintes equipas ao serviço:
 - a) Piquete de água - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00/0h00-8h00;
 - b) Piquete de saneamento - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00;
 - c) Vazamento de fossas - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00;
 - d) Centro de comando e controlo - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00/0h00-8h00;
 - e) Piquete de eletromecânica - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00.
- 4- A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Cláusula 6.^a**Garantias do trabalhador**

- 1- É proibido à empresa:
 - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou dos companheiros de trabalho;
 - c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
 - d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
 - e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos di-

retamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela AC de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 7.^a

Proteção de dados pessoais

1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho.

2- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem.

3- As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior, são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

4- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

Cláusula 8.^a

Meios de vigilância à distância

1- A AC não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior, a AC informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

4- A adoção de meios de vigilância à distância estará sujeita à regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 9.^a

Utilização de dados biométricos

A AC só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 10.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho

1- 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, identidade de género, 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.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) Aos critérios de seleção e as condições de contratação, em qualquer área de atuação da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4- A AC promove o desenvolvimento e implementação de um plano de igualdade de género, com objetivos e medidas estipuladas anualmente para promover a não discriminação e a igualdade no trabalho em áreas como: a cultura organizacional e equilíbrio da vida pessoal e profissional, a igualdade no acesso ao emprego, recrutamento e progressão na carreira, a igualdade nas condições de trabalho, a proteção na parentalidade e a prevenção da violência de género, incluindo o assédio sexual. Este plano deve ser divulgado e afixado, em local apropriado, para consulta de todos os trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Proibição de discriminação

1- A AC não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade e a antiguidade, assim como são permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

Cláusula 12.^a

Assédio

1- É proibida qualquer prática de assédio, ou seja, qualquer comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- À prática de assédio aplica-se o disposto na lei, devendo o trabalhador afetado denunciar a situação junto dos responsáveis da AC, através do respetivo canal de denúncia, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

Cláusula 13.^a

Proteção na parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e por isso os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

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

a) Licença parental inicial - Por nascimento de filho, pode o período legal ser acrescido de mais 30 dias, obrigatoriamente gozados ou no decorrer do período da licença do outro progenitor ou logo após o fim da modalidade da licença parental adotada, ficando a remuneração base deste concreto período a cargo da AC. O direito à licença parental inicial não dispensa o cumprimento das normas de gozo previstas na lei;

b) Licença por adoção - Quando ocorre a adoção de menor de 15 anos, nos mesmos termos da licença parental inicial, com direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação e com ao acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira;

c) Licença parental complementar - Na modalidade de licença parental alargada, com a duração máxima de 3 meses e que pode ser gozada por ambos os progenitores com respetiva proporção da remuneração de referência prevista na lei, ou na modalidade de licença especial para acompanhamento de menores de 6 anos, que

tem um limite de 2 anos e durante a qual não há lugar a retribuição;

d) Redução de horário para amamentação e/ou aleitação - No caso da redução de horário para amamentação, enquanto durar a amamentação, no caso da aleitação até ao filho perfazer 1 ano. Há lugar a este direito desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, devendo ser gozado em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a AC;

e) Assistência a filho menor de 12 anos - Para assistência em caso de doença ou acidente, até 30 dias por ano;

f) Assistência a filho maior de 12 anos - Para assistência em caso de doença ou acidente, até 15 dias por ano;

g) Assistência a filho com deficiência ou doença crónica - Para assistência em caso de doença ou acidente, até 30 dias por ano;

h) Assistência a filho por hospitalização - Sem limite de dias para assistência durante todo o período de hospitalização;

i) Assistência a neto - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

j) Acompanhamento escolar - Ausência do trabalhador responsável pela educação de menor, até 4 horas por trimestre, por cada menor, e pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola para tomar conhecimento da situação educativa do menor;

k) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica - Por período até seis meses, prorrogável até quatro anos;

l) Regime especial de horários e de prestação de trabalho:

i) Redução do tempo de trabalho - Trabalhador com filho com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal;

ii) Trabalho a tempo parcial - Trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;

iii) Horário flexível - Trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;

iv) Teletrabalho - Trabalhador com filho com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada;

v) Jornada contínua - Trabalhador com filho até à idade de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, ou trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

vi) Dispensa da prestação de trabalho suplementar - Trabalhadora grávida, trabalhadores com filho de idade inferior a 12 meses ou trabalhadora em período de amamentação;

vii) Dispensa da prestação de trabalho noturno - Trabalhadora 112 dias antes e depois do parto, restante período da gravidez ou período de amamentação mediante certificado médico.

3- Os direitos elencados no número anterior não dispensam o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente no que diz respeito ao seu gozo e respetivas retribuições.

CAPÍTULO III

Recrutamento, posicionamento e desenvolvimento de carreira

Cláusula 14.^a

Procedimento recrutamento

1- O procedimento inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo pessoal com cargo de direção e chefia da unidade orgânica interessada, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração.

2- O processo de recrutamento deverá ser efetuado, preferencialmente, através de recrutamento interno, com os requisitos exigidos para preenchimento da vaga e com um período de candidatura entre os 5 e os 15 dias úteis, promovendo a progressão profissional dos trabalhadores da AC, através dos meios de comunicação internos da empresa, nomeadamente, nota interna e locais de afixação habituais.

3- Quando, internamente, não haja candidatos com perfil adequado para o preenchimento da vaga, deverá recorrer-se a recrutamento externo. A publicitação do anúncio deverá ser efetuada por um período entre os 5 e os 15 dias úteis, através dos canais de comunicação online da empresa.

4- O anúncio deve conter, para além da categoria profissional, a descrição das tarefas a desenvolver, os métodos de seleção a utilizar e o perfil do candidato a recrutar, nomeadamente, as habilitações e requisitos definidos para preenchimento da vaga.

5- Sem prejuízo do princípio geral de recrutamento previsto no número 3, a AC poderá, em casos devidamente fundamentados, selecionar diretamente, sem publicitação do anúncio referido naquele número, candidato detentor de formação académica e/ou experiência profissional, considerando a natureza e a especificidade das solicitações da função e tendo em conta o provimento das necessidades da empresa.

Cláusula 15.^a

Instrução processo recrutamento

Compete à unidade orgânica com a competência de gestão do processo de recrutamento e seleção de trabalhadores, com exceção das competências inerentes ao júri de cada processo de recrutamento, a instrução/organização do mesmo.

Cláusula 16.^a

Processo de seleção

Compete ao júri de cada processo de recrutamento definir os critérios de seleção a utilizar nos métodos de seleção e elaboração das respetivas atas, estando ambas as situações sujeitas a aprovação por parte do conselho de administração.

Cláusula 17.^a

Requisitos de admissão

1- A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2- As admissões na AC devem ocorrer de acordo com habilitações mínimas exigidas e previstas na legislação em vigor.

Cláusula 18.^a

Programa *trainee*

A AC tem implementado um Regulamento do Programa *Trainee* AC, que promove o enquadramento, na empresa, de jovens com grande potencial, oferecendo-lhes uma proposta de continuidade de aprendizagem e desenvolvimento da sua área de formação num contexto de trabalho real.

Cláusula 19.^a

Mobilidades internas

As mobilidades internas dos trabalhadores da AC, sujeitas a autorização do conselho de administração, serão definidas em acordo escrito, aplicando-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Categorias profissionais

1- A categoria profissional é a posição ocupada pelo trabalhador, de acordo com o as tarefas funcionais que lhe estão associadas e com as habilitações académicas de que é detentor.

2- Os trabalhadores da AC, abrangidos pelo presente AE, são enquadrados numa das seguintes categorias profissionais:

- Técnico superior;
- Técnico-profissional;
- Administrativo;
- Operário.

3- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, mediante deliberação do conselho de administração, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Cláusula 21.^a

Colocação no nível e letra da tabela salarial

1- As admissões na categoria profissional e no nível/letra da tabela salarial do presente AE, através de recru-

tamento externo, serão efetuadas de acordo com a função a exercer e habilitações, competências e experiência profissional do trabalhador a admitir.

2- Os trabalhadores a prestarem serviço na AC, em regime de cedência de interesse público, que, em resultado das valorizações remuneratórias decorrentes da aplicação da tabela remuneratória única da função pública, se situem em posição remuneratória inferior da tabela salarial da empresa, transitam para a posição remuneratória desta última tabela imediatamente superior.

3- Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, designadamente, quando deixe de se verificar a necessidade de serviço que levou à sua constituição, seja cessada comissão de serviço com duração superior a cinco anos consecutivos, o trabalhador não poderá ser posicionado em nível/letra da tabela salarial da empresa em que a perda de remuneração base seja superior a 20 % da que auferir na comissão de serviço.

Cláusula 22.^a

Mudança de categoria profissional

1- No caso de mudança de categoria profissional, incluindo situações de mobilidade ou recrutamento interno, a integração profissional e salarial será feita no nível/letra inicial da nova categoria.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente.

3- No caso de o trabalhador já auferir remuneração base superior à do nível/letra inicial da nova categoria, enquanto ela for superior, manterá essa remuneração.

Cláusula 23.^a

Progressão na carreira e enquadramento na tabela salarial da empresa

1- A evolução na carreira e a mudança de nível/letra processar-se-ão de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do Regulamento de Avaliação de Desempenho da Águas de Coimbra em vigor e, ainda, por opção gestionária do conselho de administração.

2- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando este tenha acumulado 8 pontos (considerada a avaliação de desempenho de 2025, e com efeitos em 1 de janeiro de 2026) nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se situa, contados nos seguintes termos:

- a) Excelente - Três pontos e cinquenta décimas (3,50);
- b) Muito Bom - Dois pontos e cinquenta décimas (2,50);
- c) Bom - Um ponto e setenta e cinco décimas (1,75);
- d) A melhorar - Um ponto (1,00);
- e) Insuficiente - Zero pontos (0,00).

3- Aos trabalhadores que não tenham exercido funções por mais de seis meses devido a facto não imputável aos mesmos, designadamente, acidente de trabalho, doença prolongada, cumprimento de obrigações legais e licença parental releva a última avaliação quantitativa atribuída ou, no caso de o trabalhador pretender a sua alteração, deverá este solicitar avaliação por ponderação curricular de acordo com o regulamento em vigor, que atenda ao tempo de serviço efetivamente executado, não sendo considerado para efeitos de aplicação das percentagens/quotas.

4- Nas situações em que ocorra a alteração de posicionamento remuneratório promovida pela AC dentro da mesma categoria profissional, com origem em processo de recrutamento interno ou mobilidade interna, não há lugar à perda dos pontos acumulados até ao momento da alteração.

5- Nas situações em que ocorre a reclassificação do trabalhador para uma categoria profissional diferente, com lugar a alteração do posicionamento remuneratório na tabela da empresa, os pontos acumulados na categoria antiga são absorvidos pela nova posição, começando a contagem de pontos do zero.

6- Poderão, ainda, beneficiar de alteração de posição remuneratória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, por opção gestionária, mediante deliberação do conselho de administração, os trabalhadores da AC que tenham obtido, nas últimas avaliações de desempenho exercidas com o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Uma menção de Excelente;
- b) Duas menções de Muito Bom;
- c) Três menções de Bom.

7- A alteração de posição remuneratória dos trabalhadores da AC por opção gestionária, condicionada à existência de dotação orçamental para o efeito e em situações devidamente fundamentadas, poderá ser efetu-

ada mediante deliberação do conselho de administração.

8- As alterações do posicionamento remuneratório previstas nos números 2 e 5 reportam-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

9- Os trabalhadores providos em comissão de serviço conservam o direito ao lugar de origem, não podendo ser prejudicados na sua carreira profissional por causa do exercício daquelas funções, relevando para todos os efeitos no lugar de origem o tempo de serviço prestado naqueles cargos.

10- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Faltas injustificadas para além do limite de 5 seguidas ou 10 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

b) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos.

Cláusula 24.^a

Comissão de serviço

1- Podem exercer funções em regime de comissão de serviço, mediante deliberação do conselho de administração, os trabalhadores afetos ao secretariado deste mesmo órgão, bem como os trabalhadores que exerçam cargos de direção e chefia existentes na organização da empresa, nomeadamente, os seguintes cargos:

- Diretor-geral (chefia nível V);
- Diretor de serviços (chefia nível IV);
- Chefe de serviço (chefia nível III).

2- A nomeação de trabalhadores para ocupar qualquer um dos cargos previstos no número anterior, mediante deliberação do conselho de administração, só poderá ocorrer em situações em que os mesmos venham a ter na sua dependência hierárquica um número igual ou superior a 5 pessoas.

3- O exercício de cargo em regime de comissão de serviço, acordado por escrito entre o trabalhador e a AC, rege-se pelo disposto nos artigos 161.º a 164.º do Código do Trabalho.

4- A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, designadamente, sempre que se verifique perda de confiança, devendo, nesse caso, ser dado um aviso prévio de pelo menos 30 dias.

Cláusula 25.^a

Coordenação de unidades orgânicas ou equipas

1- Trabalhadores que, mediante deliberação do conselho de administração, são nomeados responsáveis pela coordenação de unidade orgânica ou de equipa, designados, respetivamente, como:

- Coordenador(a) setor (chefia nível II);
- Coordenador(a) equipa(s) (chefia nível I).

2- A todo o tempo, pode o conselho de administração, mediante deliberação, fazer cessar a responsabilidade pela coordenação de unidade orgânica ou de equipa prevista no número anterior, com a antecedência de 30 dias.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Âmbito de aplicação

O horário de trabalho a que se refere o presente título aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na AC.

Cláusula 27.^a

Duração semanal e diária do trabalho

1- A duração semanal de trabalho é de trinta e cinco (35) horas.

2- O período normal de trabalho diário é de sete (7) horas.

Cláusula 28.^a

Conceitos

1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do respetivo horário de trabalho.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos por lei.

3- Descanso semanal - É o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4- Descanso complementar - É o constituído por:

- a) Sábado, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

Cláusula 29.^a

Período de funcionamento geral e período de atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento geral da AC os horários de trabalho necessários e definidos para o bom funcionamento de cada unidade orgânica, dentro do intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade.

2- Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos para atender ao público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites legais e com respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento aplicáveis na AC.

2- Nesta definição a AC tem em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde no trabalho e ainda considera a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a frequência de cursos escolares ou formação técnica ou profissional.

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- A modalidade normal de horário de trabalho diário na AC é a de horário rígido, nos termos previstos na lei.

2- O presente AE prevê e regulamenta, em função da natureza das suas atividades, a possibilidade de ser adotado uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário de jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Isenção de horário.

3- O cumprimento do horário de trabalho, não inclui o tempo adstrito às tarefas de fardamento, desfardamento e higienização, tarefas estas que necessária e obrigatoriamente têm de realizar-se antes ou após o início do período de trabalho.

4- A modalidade e horário de trabalho poderá ser alterado pela AC, de acordo com as suas necessidades e quando indispensável para o serviço, sempre em observância dos limites estabelecidos na lei em vigor e a consulta ao representante sindical.

Cláusula 31.^a-A

Horário rígido

É a modalidade de horário que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Nas áreas técnicas e administrativas que trabalham de segunda a sexta-feira e têm como dias de descanso o sábado e o domingo, com sete (7) horas por dia:
- Período da manhã: Das 9h00 às 12h30;
 - Período da tarde: Das 14h00 às 17h30.
- b) Nas áreas operacionais que trabalham de segunda a sexta-feira e têm como dias de descanso o sábado e o domingo, com sete (7) horas por dia:
- Período da manhã: Das 8h00 às 12h00;
 - Período da tarde: Das 13h00 às 16h00.
- c) Nas áreas com regime de funcionamento especial que trabalham de segunda a sexta-feira e ao sábado de manhã, com seis (6) horas por dia:
- Período da manhã: Das 8h15 às 14h15;
 - Período da tarde: Das 14h00 às 20h00;
 - Período da manhã ao sábado: 9h15 às 15h15.

Cláusula 31.^a-B

Horário flexível

É a modalidade de horário que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo dos períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho:

- a) A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular e eficaz funcionamento do órgão ou serviço, e a sua operacionalidade, especialmente no que diz respeito às relações com o público;
- b) Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e, em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, estão obrigados a:
- i) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em situação alguma, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
 - ii) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.
- c) A prestação de trabalho não poderá exceder as 10 horas diárias, incluindo a duração do trabalho suplementar, e deverá ser realizada no período entre as 8h00 e as 20h00, havendo ainda a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço;
- d) Sem prejuízo de casos excecionais, devidamente justificados, é obrigatória o cumprimento de duas plataformas fixas diárias, compreendidas entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 14h30 e as 16h30;
- e) Há lugar a interrupção obrigatória do trabalho diário de, no mínimo, uma hora;
- f) O trabalhador está obrigado a cumprir, em média, 7 horas diárias e 35 horas semanais, com o cumprimento da duração do trabalho a ser aferido ao mês;
- g) A atribuição de créditos de horas, apurada mensalmente, tem como limite máximo o período igual à duração média diária do trabalho;
- h) Os créditos de horas deverão ser gozados no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos do tempo de trabalho, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta;
- i) O débito de horas será apurado mensalmente e dará origem à marcação de uma falta, a justificar, nos termos da legislação aplicável, assim, se o débito for até 3,5 horas, a marcação de falta corresponderá a meio-dia e se o débito for superior a 3,5 horas dará lugar à marcação de um dia de falta;
- j) Os débitos do tempo de trabalho podem ser transferidos e compensados no mesmo período (mês), exceto se houver uma impossibilidade prática de o fazer, caso em que terá de efetuar-se na primeira semana do mês seguinte àquele a que os mesmos dizem respeito.

Cláusula 31.^a-C

Horário de jornada contínua

Esta modalidade de horário consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

- a) O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter a duração superior a cinco horas;

b) O tempo de trabalho deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora;

c) Esta modalidade de horário pode ser adotada nos casos previstos na lei e em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente, nos seguintes:

- i) Nas situações ao abrigo da proteção da parentalidade;
- ii) Trabalhador-estudante;
- iii) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- iv) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 31.^a-D

Horário desfasado

É a modalidade de horário, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer horas fixas diferentes de entrada e de saída, nomeadamente, em setores ou serviços que, pela sua natureza, seja necessário assegurar o horário de atendimento ao público ou serviço de outra natureza que requeira períodos de funcionamento muito dilatados.

Cláusula 31.^a-E

Trabalho por turnos

Esta modalidade de horário prevê qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas. A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho, pelo que terá de existir, pelo menos, um dia de descanso em cada sete dias;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período normal de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso;
- g) A prestação de trabalho em regime de turnos obriga a que se proceda ao registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, por imposição do número 6 do artigo 221.º do CT;
- h) O subsídio de turno varia consoante o turno do trabalhador, sendo que este acréscimo acontece, normalmente, sempre que o turno abranja todo ou parte do período noturno:
 - i) Permanente: Quando o trabalho diário for prestado em todos os dias da semana;
 - ii) Semanal prolongado: Quando o trabalho diário for prestado de segunda a sexta-feira e no sábado ou domingo;
 - iii) Semanal: Quando o trabalho diário for prestado apenas de segunda a sexta-feira;
 - iv) Total: Quando o trabalho diário for prestado em, pelo menos, três turnos;
 - v) Parcial: Quando trabalho diário for prestado em apenas dois turnos.
- f) Sempre que necessário e por conveniência de serviço, pode a AC recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos;
- g) Sempre que necessário e por conveniência de serviço, pode, ainda, a AC alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem do regime de turnos para outra modalidade de horário.

Cláusula 31.^a-F

Isenção de horário

Esta modalidade de horário aplica-se aos trabalhadores em comissão de serviço no exercício de cargos de direção e chefia de serviço, bem como, em casos em que as funções profissionais, pela sua natureza, justifiquem tal aplicação, mediante deliberação do conselho de administração.

- a) A isenção de horário de trabalho deverá ser reduzida a acordo escrito entre os trabalhadores e a AC, de-

vendo obedecer a uma das seguintes modalidades:

- i)* Total: Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- ii)* Parcial: Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.
- c)* A isenção de horário de trabalho tem uma contrapartida remuneratória prevista no acordo de empresa;
- d)* Os trabalhadores que gozam de isenção de horário estão obrigados ao dever geral de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal de trabalho estabelecida, cumprindo, em média, 7 horas diárias, 35 horas semanais, entre as 8h00 e as 20h00;
- e)* A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário;
- f)* No seguimento do disposto no ponto anterior, os trabalhadores que prestem trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, e somente nestas circunstâncias, independentemente da modalidade de isenção de horário, devem ser compensados pela realização desse trabalho suplementar;
- g)* A isenção de horário não prejudica o gozo do descanso diário de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto:
 - i)* Relativamente a trabalhadores titulares de cargos de direção e chefia;
 - ii)* Em caso de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou por ser indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidentes ou a risco de acidente iminente.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno todo o que é prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia subsequente.

Cláusula 33.^a

Disponibilidade ou prevenção

1- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 45 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, nomeadamente reparação, manutenção ou outras intervenções consideradas urgentes.

2- Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores que se encontrem integrados numa escala de disponibilidade e prevenção, definida pela unidade orgânica e previamente acordada, ficam obrigados a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade ou prevenção, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

4- Quando, por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afeto, a empresa não poderá recusar tal dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito:

- a)* Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;
- b)* Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo;
- c)* Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora como trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 54.^a

Cláusula 34.^a

Teletrabalho

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

2- As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho serão individualmente acordadas por escrito com os trabalhadores, sendo aplicáveis as disposições legais em vigor.

Cláusula 35.^a

Trabalho com horário a tempo parcial

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

2- Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias ser fixado por acordo entre o trabalhador e a AC.

Cláusula 36.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A AC procede à elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho, nos termos do disposto no artigo 216.º do CT, em harmonia com as disposições legais e convencionais aplicáveis, em lugar bem visível, no local de trabalho a que respeita.

2- A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas estabelecidas para a sua elaboração e respetiva afixação, exceto no que respeita às alterações ao horário de trabalho que não excedam uma semana, nos termos definidos no número 3 do artigo 217.º do CT.

3- Quando, no mesmo local de trabalho, vários serviços desenvolvam simultaneamente atividades, devem os diferentes mapas de horário de trabalho ser afixados nas instalações onde os trabalhadores prestam o serviço, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 216.º do CT.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, excluindo-se as situações legalmente previstas no Código do Trabalho, que são consideradas como não compreendidas na noção de trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado, excecionalmente, quando o serviço justifique perante acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de um trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode, ainda, ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos na lei, ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de duração de 200 horas por ano.

6- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado em princípio não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

7- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar, quando a prestação de trabalho suplementar for superior a meio-dia de trabalho.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes.

9- A prestação de trabalho suplementar em período de trabalho noturno, qualquer que seja a sua duração, em caso de não ser possível assegurar o período de descanso obrigatório, confere ao trabalhador o direito do gozo de igual número de horas de descanso remuneradas no dia imediatamente a seguir, tendo o gozo início no horário de entrada ao serviço.

10- É obrigatório o registo de trabalho suplementar realizado nos termos da lei, através dos meios disponíveis, devendo este conter, para além das horas de início e de termo da prestação do trabalho suplementar, o respetivo fundamento e os períodos do descanso compensatório, quando devidos, bem como a assinatura do trabalhador.

11- O trabalho suplementar só pode ser prestado se devidamente fundamentado, bem como autorizado pelo diretor da unidade orgânica em questão, e pelo conselho de administração nos casos das unidades orgânicas que estejam na sua dependência hierárquica.

Cláusula 38.^a

Limites à duração de trabalho

1- Todos os trabalhadores devem respeitar diariamente os limites da duração da jornada de trabalho, com

exceção dos trabalhadores que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo, nestes casos, da observância do período normal de trabalho diário.

2- Há tolerância de quinze minutos para terminar transações, operações e serviços começados e não concluídos à hora do termo da jornada de trabalho, tendo tal tolerância carácter excepcional, não podendo constituir prática corrente.

Cláusula 39.^a

Intervalos de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas, de forma que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua.

2- Entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve haver um intervalo de descanso mínimo de onze (11) horas seguidas.

3- Os intervalos ou períodos de descanso devem permitir a efetiva recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 40.^a

Deveres de assiduidade e pontualidade e modo de verificação

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela aplicação do AE, incluindo aqueles que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, devem comparecer ao serviço, de acordo com os horários que lhes forem designados.

2- Compete à AC definir o modo de registo da assiduidade que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efetuados.

3- No caso de o trabalhador não conseguir cumprir o horário de trabalho, efetuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo eletrónico.

4- É competência dos cargos de direção e chefia, proceder à verificação da assiduidade dos trabalhadores que desempenham funções nas respetivas áreas.

5- As entradas, saídas e interrupções efetuadas no intervalo de descanso são obrigatoriamente registadas pelo trabalhador no suporte de controlo eletrónico definido nos termos do número 2.

6- É considerada ausência ao serviço a falta de registo de assiduidade, salvo o disposto no número seguinte.

7- Em caso de omissão de registo, por erro ou lapso do trabalhador, deve ser apresentada a justificação fundamentada ao superior hierárquico, através do portal do colaborador, para respetiva validação.

8- A prestação de serviço externo está sujeita a autorização prévia do superior hierárquico e posterior comunicação à unidade orgânica competente pelo controlo da assiduidade.

9- O cômputo das horas de trabalho efetivamente prestado é calculado, mensalmente, com base nos registos efetuados pelos trabalhadores e nas informações e validações dos superiores hierárquicos.

10- O débito de horas apurado dará lugar à atribuição de faltas, a justificar nos termos da legislação aplicável e considerando o exposto nos números anteriores.

Cláusula 41.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou de forma fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem duração máxima, de acordo com as horas de trabalho semanais, de 5 horas semanais (para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas).

4- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

Cláusula 42.^a**Definição de falta**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.
- 4- As faltas devem ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com uma antecedência mínima de cinco dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem imprevisíveis, logo que possível, de modo a evitar perturbações de serviço.
- 5- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, acompanhado dos respetivos documentos, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

Cláusula 43.^a**Faltas justificadas**

- 1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:
 - a) Casamento - 15 dias seguidos;
 - b) Falecimento de familiar:
 - i) Cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador e descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - 20 dias consecutivos (filhos - biológicos ou adotivos - enteados, genros e noras);
 - ii) Parente ou afim, ascendente no 1.º grau na linha reta (pais, sogros, padrastos e madrastas) - 5 dias consecutivos completos;
 - iii) Parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos, cunhados) - 2 dias consecutivos completos;
 - iv) Para a contagem dos dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não são contabilizados, para este efeito, os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, nem os dias de férias, cujo gozo, nestas circunstâncias, fica automaticamente adiado ou suspenso, consoante já se tenha iniciado ou não;
 - v) Estas ausências devem ter início, obrigatoriamente, segundo opção do trabalhador: no dia do falecimento, ou no do conhecimento do falecimento, ou aquando da realização da cerimónia fúnebre.
 - c) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) Por fato não imputável ao trabalhador (observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais);
 - e) Ausências ao abrigo da proteção da parentalidade;
 - f) Por assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - g) Trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
 - h) Candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
 - i) Ausências motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
 - j) A motivada por doação gratuita de sangue pelo tempo estritamente necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - k) A dispensa de meio-dia de trabalho por trimestre, sendo o número exato de horas proporcional ao regime de horário aplicável, a gozar numa única ocasião, mediante articulação prévia com a respetiva chefia, destinada exclusivamente ao tratamento de assuntos de carácter pessoal que não estejam previstos na lei como motivo de falta justificada, sendo obrigatória a apresentação de documento justificativo.
 - l) As que por lei forem como tal qualificadas;
 - m) Todas aquelas que o conselho de administração autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.
- 2- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas anteriormente.

Cláusula 44.^a**Consequência das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei.

Cláusula 45.^a**Consequência das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem infração disciplinar ao dever de assiduidade e determinam a perda da retribuição de acordo com o previsto na lei, não sendo esse tempo considerado para antiguidade, sem prejuízo das demais consequências legalmente previstas.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- As faltas injustificadas durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, em cada ano civil, constituem infração disciplinar muito grave para efeitos de justa causa de despedimento.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica ou outro documento com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento/processo disciplinar ou de justa causa de despedimento.

Cláusula 46.^a**Falta - Substituição da perda de retribuição**

A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada à empresa;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

CAPÍTULO V

Férias, feriados e tolerâncias de pontoCláusula 47.^a**Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias retribuídas de vinte e cinco (25) dias úteis, que se vence em 1 de janeiro, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada dez anos de antiguidade com serviço efetivo.

3- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, 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 limite de 20 dias.

4- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

7- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

8- Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias a que o trabalhador tem direito, sob sua opção.

Cláusula 48.^a**Marcação do período de férias**

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, caso exista, ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
- 3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 4- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
- 5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, pelo menos, dez dias úteis consecutivos.
- 6- As férias devem ser gozadas no ano civil em que foram adquiridas e marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.
- 7- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de «meio-dia» de férias, com o limite máximo de quatro vezes por mês, sem prejuízo do disposto no número 5.
- 8- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de falta por conta de férias, com o limite máximo de dois dias ou quatro meios-dias por mês, com limite de treze dias ano, a descontar nas férias do próprio ano ou do ano seguinte.
- 9- Os trabalhadores ausentes por baixa prolongada, têm direito ao gozo de férias, nomeadamente as que transitem de anos civis anteriores, a partir de 1 de janeiro do ano em que ocorre o regresso ao serviço, relativo aos meses de trabalho efetivamente prestados no ano em que se iniciou a ausência.
- 10- No ano do regresso ao serviço, os trabalhadores referidos no número anterior têm direito a gozar férias nos termos do número 3 da cláusula 47.^a do presente acordo de empresa, não se aplicando, para este efeito, a exigência de seis meses completos de execução do contrato.
- 11- Quando, à data do regresso ao serviço, o trabalhador tiver acumulado mais de 30 dias úteis de férias por gozar, deve, salvaguardado o disposto na legislação aplicável e mediante acordo com a AC, proceder à marcação e gozo de, pelo menos, metade dos dias acumulados. Na ausência de acordo, compete à AC a marcação do respetivo período de férias.

Cláusula 49.^a**Afixação do mapa de férias**

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

Cláusula 50.^a**Feriados, tolerâncias de ponto e dispensas**

- 1- Consideram-se feriados obrigatórios todos os nacionais que se encontram previstos na lei e o feriado local de 4 de Julho.
- 2- Além dos feriados obrigatórios, serão observadas outras tolerâncias de ponto e dispensas, precedendo deliberação do conselho de administração, nomeadamente, na Terça-Feira de Carnaval, na Páscoa e, ainda, pela altura do Natal e passagem de ano.
- 3- O trabalhador tem direito a dispensa no dia do seu aniversário e, caso esse dia coincida com dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado ou tolerância de ponto, a dispensa deverá ser gozada no dia útil seguinte. Quando coincida com o período de gozo de férias obrigatório, previsto no número 5 da cláusula 48.^a, a dispensa deverá ser gozada no dia útil imediatamente a seguir ao gozo do referido período.
- 4- O trabalhador que tenha nascido no dia 29 de fevereiro, nos anos que não sejam bissextos, tem direito a dispensa no dia 1 de março e, caso esse dia coincida com dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado ou tolerância de ponto, excepto se tal ocorrer durante o período do gozo de férias, a dispensa deverá ser gozada no dia útil seguinte.
- 5- Se por conveniência de serviço o trabalhador não gozar o dia de aniversário, deverá ser acordado com a respetiva chefia, o gozo em dia posterior, no prazo máximo de 5 dias.
- 6- Nos casos previstos nos pontos 2 a 5, não se verifica qualquer perda do direito à remuneração.

CAPÍTULO VI

Retribuições pecuniárias e regalias sociaisCláusula 51.^a**Subsídio de refeição**

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição por cada dia útil de trabalho efetivo, sendo opção dos mesmos a modalidade de atribuição deste subsídio.

2- A AC tem duas modalidades de atribuição deste subsídio:

a) Cartão-refeição, no valor unitário correspondente ao limite de isenção de taxa de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS);

b) Monetário, através de transferência bancária, com valor igual ao legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 52.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1- Aos trabalhadores a quem seja concedida, mediante deliberação do conselho de administração, a isenção de horário de trabalho, ser-lhes-á atribuído, e enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal, no valor máximo de, consoante a modalidade:

a) Modalidade de isenção de horário total: 12,50 % da sua remuneração base;

b) Outras modalidades de isenção de horário: 10,00 % da sua remuneração base.

2- Os critérios de definição das modalidades e atribuição de isenção de horário de trabalho, bem como o respetivo suplemento, terá de obedecer ao estabelecido no Código do Trabalho;

3- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

4- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 53.^a**Subsídio de turno - Fixação das percentagens**

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 do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, tem as seguintes percentagens fixadas:

a) Regime de turnos permanente e semanal prolongado:

– Total: 25 %;

– Parcial: 22 %.

b) Regime de turnos semanal:

– Total: 22 %;

– Parcial: 22 %.

3- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

4- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

5- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 54.^a**Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

1- Aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial, é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, este suplemento remuneratório.

2- A atribuição deste subsídio está condicionada à análise da unidade orgânica com a competência de avaliação de trabalhos de risco, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição de tais atividades.

3- Para o efeito serão consideradas atividades de risco, objeto de avaliação, os seguintes trabalhos:

- a) Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, de túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
- b) Atividades que envolvam a utilização ou armazenagem de produtos químicos perigosos suscetíveis de provocar acidentes graves;
- c) Atividades que envolvam contacto com correntes elétricas de média e alta tensões;
- d) Atividades que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;
- e) Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros e outros equipamentos de águas residuais;
- f) Limpeza de centrais elevatórias de esgoto;
- g) Ramais de saneamento;
- h) Lavagem e desinfecção de máquinas e equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;
- i) Aplicação de massas betuminosas a quente;
- j) Acesso e higienização de reservatórios elevados;
- k) Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade;
- l) Condução de máquinas pesadas e veículos especiais.
- m) Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado;
- n) Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado;
- o) Implantação e reparação de tubagens em valas;
- p) Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões;
- q) Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;
- r) Desmonte de massas rochosas e betuminosas, com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados.

4- A atribuição deste suplemento aos trabalhadores que executam as tarefas referidas no número anterior, não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido em outras situações, quando devidamente avaliadas e justificadas pela unidade orgânica competente, mediante deliberação do conselho de administração.

5- As condições de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado, médio e baixo, considerando o disposto nos números 2, 3 e 4, sendo o valor dos mesmos calculado com base na remuneração mínima nacional garantida (RMNG) e de acordo com as seguintes percentagens:

- a) Grau elevado: 12,50 %;
- b) Grau médio: 7,50 %;
- c) Grau baixo: 5,00 %.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, todas as situações em que se verifique trabalho que coloque o trabalhador em contacto com águas residuais, será considerado risco elevado para efeitos de atribuição do respetivo subsídio.

7- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

8- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas de acordo com o legalmente previsto.

9- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 55.^a

Subsídio disponibilidade e prevenção

1- Suplemento remuneratório a atribuir, de acordo com o número de horas de prevenção e calculado com base no valor hora do salário mínimo nacional, aos trabalhadores que se encontrem integrados numa escala de disponibilidade e prevenção, definida pela unidade orgânica e previamente aprovada.

2- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

3- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

4- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 56.^a**Despesas de representação**

1- As despesas de representação têm natureza compensatória, sendo atribuídas para que diretores e chefias de serviço possam custear gastos inerentes à dignidade da função representativa que exercem;

2- Têm carácter remuneratório quando as efetivas despesas de representação se encontram previstas no contrato de nomeação com carácter regular, contínuo e periódico acompanhando sempre o vencimento, variando os seus montantes de acordo com os seguintes cargos:

- a) Diretor-geral - Valor mensal das despesas de representação: 400,00 €;
- b) Diretor de serviços - Valor mensal das despesas de representação: 330,00 €;
- c) Chefe de serviço - Valor mensal das despesas de representação: 220,00 €.

3- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

4- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 57.^a**Suplemento de coordenação**

1- Suplemento remuneratório que, mediante deliberação do conselho de administração, poderá ser atribuído a trabalhador que se encontre nomeado como responsável pela coordenação de unidade orgânica ou de equipa.

2- O valor mensal deste suplemento será atribuído de acordo com o número de trabalhadores hierarquicamente dependentes, coordenados em permanência direta e/ou indiretamente, da seguinte forma:

- a) De 1 a 9: 190,00 €;
- b) De 10 a 19: 225,00 €;
- c) 20 ou mais: 250,00 €.

3- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

4- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

5- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 58.^a**Abono para falhas**

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado «abono para falhas» os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2- O direito a «abono para falhas» pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada órgão ou serviço, quando a atividade de manuseamento ou guarda referida no número 1 abranja diferentes postos de trabalho.

3- As carreiras e ou categorias, bem como os trabalhadores que têm direito a «abono para falhas», são determinados por decisão do conselho de administração, mediante informação justificativa do superior hierárquico.

4- O valor pecuniário fixado na AC para «abono para falhas», devido por cada dia útil de trabalho efetivo e de acordo com o previsto no número 1, tem um valor de 4,00 €.

5- Excetua-se, do limite máximo anterior, os trabalhadores que à entrada em vigor deste AE, por imposição legal, possam já auferir um valor de «abono para falhas» superior ao fixado no número anterior.

Cláusula 59.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária normal com os seguintes acréscimos:

- a) 27 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;
- b) 40 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- c) 60 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- 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;
- b) 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

3- Quando o trabalho suplementar prestado não esteja ligado ao período normal de trabalho, não sendo prestado imediatamente antes ou depois deste, e ocorrendo com um intervalo superior a duas horas, implicando a deslocação do trabalhador da sua residência até ao local da prestação, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento de uma hora de trabalho suplementar para a deslocação de ida e volta, de acordo com o pagamento da primeira hora ou fração desta, em dia útil, independentemente do tempo de deslocação efetivo;

b) Pagamento de hora(s) de trabalho suplementar efetivamente prestada(s) para além do tempo de deslocação previsto na alínea anterior, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior a uma hora.

4- O trabalhador enquadrado na modalidade de isenção de horário parcial apenas tem direito à retribuição pelo trabalho suplementar prestado que exceda o período referido na alínea c) da cláusula 31.^a-F.

Cláusula 60.^a

Subsídio de transporte

Os trabalhadores terão direito a optar pelo passe de transporte público (Autocarro-SMTUC/Metro Mondego) ou pelo acesso ao parque de estacionamento SMTUC (Parque Polis).

Cláusula 61.^a

Prémio de produtividade

1- Possibilidade de atribuição de um prémio financeiro de produtividade, em condições a definir pelo conselho de administração.

2- O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas da AC.

Cláusula 62.^a

Medidas/Instrumentos de premiação e incentivos

Possibilidade de atribuição de medidas/instrumentos de premiação e incentivos anuais em cartão, em condições a definir pelo conselho de administração, para áreas como a educação, formação, infância, saúde e bem-estar, despesas sénior e apoio social e prémios e incentivos.

Cláusula 63.^a

Seguro de saúde

1- Aos trabalhadores que não tenham ADSE, será disponibilizado um seguro de saúde.

2- O seguro de saúde poderá ser extensível aos respetivos descendentes e cônjuges dos trabalhadores abrangidos, sendo este encargo da exclusiva responsabilidade do trabalhador.

Cláusula 64.^a

Medicina curativa/preventiva

A AC disponibiliza, periodicamente, o serviço de medicina preventiva/curativa, como um apoio sem qualquer tipo de encargo para os seus trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Desconto das quotas sindicais

1- A AC respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 66.^a

Segurança e manutenção de equipamentos e instalações

1- A AC obriga-se a manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de saúde e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais.

2- O trabalhador tem o dever de comunicar, imediatamente, ao superior hierárquico as avarias e deficiências, por si detetadas, que se lhes afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção ou não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções definidas para tal situação.

3- Os trabalhadores não podem ser prejudicados, por causa dos procedimentos adotados na situação referida no 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 medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

4- 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 de direito.

5- Os trabalhadores podem ser responsabilizados pelos danos causados em equipamentos, viaturas e instalações da AC, sempre que se verifique que os mesmos tiveram origem na falta de zelo por parte do trabalhador.

Cláusula 67.^a

Condições de saúde e segurança no trabalho

1- A AC fornece aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde.

2- Compete à AC instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar.

3- A AC promove a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde.

4- O trabalhador deve cumprir as prescrições de saúde e segurança no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, e as instruções determinadas, com esse fim, pela AC.

5- Cabe ao trabalhador zelar pela sua segurança e saúde, bem como das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.

6- É obrigação do trabalhador utilizar corretamente, e segundo as instruções, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos.

7- 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.

8- Cabe à unidade orgânica com responsabilidade de gerir as atividades de saúde e segurança no trabalho promover as inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e saúde no trabalho e zelar pelo cumprimento das disposições legais, das cláusulas deste acordo, dos regulamentos internos e das instruções referentes à segurança e saúde no trabalho.

9- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

Cláusula 68.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a AC expressamente determine a sua não obrigatoriedade.

2- A AC fornece aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que, em função do trabalho que cada um desempenha, seja adaptado ao respetivo posto, segundo se encontra definido na legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes.

3- A AC suporta os encargos com a deterioração dos equipamentos de proteção individual ocasionada por acidente ou uso inerente às funções exercidas.

4- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

Cláusula 69.^a

Fardamento e equipamentos de trabalho

1- O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido, gratuitamente, pela AC e que esta venha a instituir por razões de serviço.

2- Compete à AC fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessários utilizar pelos trabalhadores, caso a tipologia do serviço assim o exija ou em função dos riscos profissionais a que estão expostos.

3- A AC suporta os encargos com a deterioração das fardas, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente às funções exercidas.

4- O fardamento só pode ser usado nos dias de serviço, sendo vedada a sua utilização fora das instalações, exceto se em serviço, e do horário de trabalho.

5- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

Cláusula 70.^a

Medicina do trabalho

1- A AC deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2- A AC promove, sem prejuízo do disposto em legislação, a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão;

b) Exames anuais periódicos, obrigatórios, para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente;

d) A pedido do trabalhador.

3- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.

4- A comparência dos trabalhadores às consultas de medicina no trabalho deverá ocorrer durante a hora de serviço, devendo a marcação das mesmas ser efetuada, com a devida antecedência.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 71.^a

Acidentes trabalho e doenças profissionais

1- É considerado acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2- O sinistrado ou os beneficiários legais, em caso de morte, devem participar o acidente de trabalho, verbalmente ou por escrito, nas 48 horas seguintes, ao empregador, salvo se este o tiver presenciado ou dele vier a ter conhecimento no mesmo período.

3- A AC garante que todos os trabalhadores estão cobertos por seguro de acidentes de trabalho que abrange o trabalhador nas seguintes situações:

a) Todo o período de prestação efetiva de trabalho;

b) No trajeto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local, que constituem o seu local de trabalho;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da AC presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

f) Outras situações previstas na lei.

4- Em caso de acidente de trabalho, a responsabilidade por qualquer indemnização encontra-se transferida para companhia de seguros legalmente habilitada para o efeito.

5- Cabe à unidade orgânica com responsabilidade de gerir as atividades de saúde e segurança no trabalho examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores e apresentar sugestões à AC destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 72.^a

Locais para refeição

A AC disponibiliza aos trabalhadores locais condignos, arejados e aseados com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam, minimamente, necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras, devendo os serviços competentes efetuar, com regularidade, um levantamento das necessidades, bem como apresentar as propostas ajustadas a essa finalidade.

Cláusula 73.^a

Vestiários, lavabos e balneários

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

CAPÍTULO VIII

Formação

Cláusula 74.^a

Formação

1- O pleno exercício de funções implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento, tendo em conta o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.

2- Tendo em conta a evolução tecnológica e uma melhoria no desempenho de funções a AC deve proporcionar a todos os trabalhadores ao seu serviço a formação profissional que seja relevante para o exercício daquelas.

3- A AC deve divulgar o plano de formação em vigor, junto dos seus trabalhadores.

4- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

5- O trabalhador tem direito, em cada ano, ao número mínimo de horas previsto na lei para formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

6- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, podendo, caso se aplique, dar lugar à emissão de certificado e ao registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

7- Para efeito de cumprimento do disposto no número 5, 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 de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitóriasCláusula 75.^a**Atualização da tabela salarial da empresa**

A tabela salarial da empresa, prevista no anexo I do presente acordo de empresa, será revista em função da atualização do salário mínimo nacional (SMN), desde que o resultado operacional da AC no ano anterior seja positivo e o incremento salarial não o torne negativo.

Cláusula 76.^a**Regulamentos internos**

1- A AC promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores da AC através da unidade orgânica com competências para o efeito.

Cláusula 77.^a**Competência do pessoal com cargos direção e chefia**

Compete ao pessoal com cargo de direção e chefia zelar pelo cumprimento do presente AE, em relação aos trabalhadores sob a respetiva dependência hierárquica, bem como de esclarecer os aspetos neste presente, no sentido de promover um ambiente salutar.

Cláusula 78.^a**Legislação subsidiária**

Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente regulamento aplicar-se-á, subsidiariamente, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 79.^a**Revogação**

São revogadas as normas, despachos e comunicações internas que contrariem o disposto no presente AE.

Cláusula 80.^a**Entrada em vigor**

O presente acordo entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Pela AC, Águas de Coimbra, EM:

José Alfeu Almeida de Sá Marques, presidente do conselho de administração.

Filipe Alexandre Carrito Fernandes Vitor, vogal executivo do conselho de administração.

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

José Joaquim Abraão, secretário-geral.

José Ribeiro Jacinto Santos, secretário nacional.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais
Técnico superior
Técnico-profissional
Administrativo
Operário

Tabela salarial empresa

Tabela empresa 2025						
Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1	922,03 €	963,75 €	1 005,61 €	1 047,99 €	1 089,92 €	1 131,82 €
2	1 173,45 €	1 215,41 €	1 257,55 €	1 299,71 €	1 341,73 €	1 383,43 €
3	1 425,71 €	1 467,38 €	1 509,44 €	1 551,79 €	1 593,75 €	1 635,82 €
4	1 677,92 €	1 719,97 €	1 761,88 €	1 804,29 €	1 846,43 €	1 888,20 €
5	1 930,31 €	1 972,72 €	2 012,06 €	2 054,02 €	2 096,14 €	2 138,36 €
6	2 180,65 €	2 222,99 €	2 265,32 €	2 307,58 €	2 349,76 €	2 391,79 €
7	2 433,64 €	2 475,26 €	2 517,69 €	2 559,84 €	2 601,66 €	2 643,11 €
8	2 685,29 €	2 727,05 €	2 769,53 €	2 811,53 €	2 852,98 €	2 895,11 €
9	2 936,65 €	2 978,84 €	3 020,38 €	3 062,55 €	3 104,73 €	3 146,73 €
10	3 188,46 €	3 230,54 €	3 272,34 €	3 314,48 €	3 356,34 €	3 398,52 €
11	3 440,41 €	3 482,62 €	3 524,54 €	3 566,76 €	3 608,68 €	3 650,89 €
12	3 692,80 €	3 734,99 €	3 776,87 €	3 819,02 €	3 860,55 €	3 902,33 €

Categoria	Mínimo	Máximo
Técnico superior	3 D	11 F
Técnico profissional	2 B	6 F
Administrativo	1 E	5 F
Operário	1A	5 F

Comissão serviço	Mínimo	Máximo
Diretor-geral	12 C + Despesas de representação	12 F + Despesas de representação
Diretor de serviços	11 E + Despesas de representação	12 F + Despesas de representação
Chefe de serviços	9 E + Despesas de representação	11 F + Despesas de representação

Depositado a 22 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 211/2025, 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 ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal, L.^{da}, adiante designada por ViaPorto, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Área**

O presente AE aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto.

Cláusula 3.^a**Vigência e revisão**

1- O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e, ressalvados regimes específicos expressamente consagrados no mesmo, entra em vigor no dia da sua publicação.

2- O presente AE vigora por um período inicial com termo na data fim da actual prorrogação da subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa, que se encontra estipulada para o período de 31 de outubro de 2026 a 31 de março de 2027, conforme vier a ser comunicado pela Metro do Porto, SA.

3- Caso a empresa, após a data de termo da actual prorrogação da presente subconcessão, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE mantém-se em vigor até ao termo de eventuais prorrogações adicionais da actual subconcessão.

4- A vigência do presente AE não poderá, em caso algum, prolongar-se para além da data de termo efetivo da subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa.

5- A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes em sentido diverso.

Cláusula 4.^a**Denúncia e caducidade**

1- O presente AE pode ser denunciado, por qualquer uma das partes outorgantes, mediante comunicação

escrita dirigida à outra, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global, devidamente fundamentada.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, dois meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o presente AE caducará, cessando a sua vigência, na data de termo efetivo da subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e aprendizagem

Cláusula 5.^a

Admissão

1- A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2- As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3- Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador aptidão para o desempenho das funções.

4- Os candidatos antes de serem admitidos devem realizar exames médicos.

Cláusula 6.^a

Preenchimento do posto de trabalho

1- O preenchimento de postos de trabalho faz-se, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2- Os trabalhadores podem ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento ação de formação ou provas profissionais adequadas.

Cláusula 7.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o regime de horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes previstas na lei.

2- No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho e outros documentos destinados a fins oficiais, nos termos da lei.

SECÇÃO II

Categorias profissionais

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as funções efetivamente exercidas, nos termos do anexo I ao presente AE.

2- A promoção dos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com o regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, constante do anexo II ao presente AE.

3- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade objeto do contrato de trabalho.

4- Na atividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- Nos contratos 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 exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável operacional, maquinistas no SMLAMP e reguladores;
- c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou cargo superior.

2- Nos contratos de trabalho a termo e demais modalidades de contrato de trabalho, o período experimental tem a duração prevista na lei.

CAPÍTULO III

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela empregadora de qualquer acto contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato.

Cláusula 11.^a

Deveres da empregadora

A empregadora 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 produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;

- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos de 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 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.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respetivo horário de trabalho;
- c) Realizar a sua função com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, 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 pela empregadora;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) 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;
- i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 13.^a

Princípios gerais

- 1- A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover ações de reconversão e reciclagem.
- 2- A empregadora deve garantir o número mínimo de horas anuais de formação a cada trabalhador, nos termos previstos na lei em cada momento, o qual será ajustado na proporção em caso de fração de ano de prestação efetiva de serviço.
- 3- A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.
- 4- Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.
- 5- A formação a que se refere o número 2 pode ser realizada quer através de ações desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.
- 6- Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.
- 7- A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 14.^a

Poder disciplinar

1- A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

Cláusula 16.^a

Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 17.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano após a prática da infração ou do prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar deve ser conduzido de forma diligente, devendo, em regra, ser concluído no prazo de 120 dias contados da receção da notificação da nota de culpa, ressalvadas situações devidamente justificadas pela empregadora ou pelo instrutor nomeado.

Cláusula 18.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

Cláusula 19.^a

Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infração ou pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

Cláusula 20.^a

Resposta à nota de culpa e instrução

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- Concluídas as diligências probatórias ou, não existindo, após a receção da nota de culpa, o processo iniciado com vista ao despedimento é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como ao sindicato tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

Cláusula 21.^a

Decisão

1- Decorrido o prazo previsto no número 2 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao sindicato.

CAPÍTULO VI

Período normal de trabalho e horário de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal/normais de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticadas as seguintes modalidades:

- a) Horários fixos;
- b) Horários por turnos;
- c) Horários por escalas.

3- Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0h00 de domingo e termo às 24h00 de sábado.

4- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector devem praticar a modalidade de horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

Cláusula 23.^a

Horários fixos

Na modalidade de horários fixos, a duração do trabalho é de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

Cláusula 24.^a

Horários por turnos

1- Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2- Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direções técnicas e de operação.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno é efetuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4- Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

6- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

7- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8- Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deve informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9- A empregadora quando organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 25.^a

Horários por escala

1- Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado, nomeadamente, pelos trabalhadores afetos à operação e à direcção técnica.

3- A empresa comunica ao trabalhador, com uma antecedência mínima de oito dias, a escala de serviço, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados, podendo este prazo ser diminuído na medida estritamente necessária em casos excepcionais justificáveis.

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respetivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5- Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de turnos ou de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco jornadas de trabalho.

2- O período de referência é de 12 semanas.

3- Em cada semana, os trabalhadores, ressalvado o disposto na cláusula 30.^a, número 6, do presente AE, podem trabalhar até 42 horas e 30 minutos, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de oito horas e trinta minutos.

Cláusula 27.^a

Tempo de trabalho efectivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de receção, entrega de material, activação ou desactivação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivo, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respetivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) PMO Guifões

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 10 minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 10 minutos.

b) Pólo universitário

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 8 minutos; finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 8 minutos.

- c) Póvoa do Varzim, Bonjoia, Santo Ovídio e PME/PMV (Vila D'Este)
- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 25 minutos;
 - ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 20 minutos;
 - iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 5 minutos;
 - iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 5 minutos.
- d) Ismai e Fânzares
- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 31 minutos;
 - ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 26 minutos;
 - iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 11 minutos;
 - iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 11 minutos;

2- Para além dos períodos referidos no número 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efetivos:

- a) Tomada de serviço em linha - 3 minutos;
- b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) - 16 minutos.

3- Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, devem ser definidos os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais devem ser considerados tempos de trabalho efetivo.

Cláusula 28.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respetivo período normal de trabalho diário.

2- Considera-se como tempo de trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

Considera-se, trabalho noturno, o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 30.^a

Organização do horário de trabalho

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

- a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de 12 horas, com exceção dos intervalos entre jornadas de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para 11 horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter sempre em consideração, entre outros critérios, a área de residência do trabalhador;
- b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de cinquenta e cinco minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula;
- c) Que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efetiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso;
- d) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medeie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;
- e) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada;
- f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de quatro horas e vinte minutos.

2- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir regimes de jornada diária contínua, com o limite máximo de seis horas consecutivas de trabalho.

3- Sempre que uma jornada contínua compreenda o período das 13h00 às 14h00 ou o período das 20h00 às 21h00, deve ser assegurado ao trabalhador uma pausa com uma duração de 20 minutos, incluída no tempo de trabalho.

4- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir, relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade principal no posto de comando central, regimes de jornada diária contínua de oito horas consecutivas, assegurando-se um intervalo de descanso de 30 minutos, o qual será considerado tempo de trabalho nos casos em que o trabalhador permaneça no espaço de trabalho e apto a ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para os efeitos previstos na alínea *a*) do número um da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares decorrentes de necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais, desportivos ou outros.

6- A empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efetivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta minutos em cada dia de trabalho.

7- A amplitude máxima da jornada de trabalho diária prevista no número anterior é reduzida para oito horas, incluindo intervalo de descanso, sempre que o serviço de condução diário tenha início no período entre as vinte e duas horas e as quatro horas.

8- O regime previsto nos números 6 e 7 desta cláusula é aplicado aos trabalhadores com a categoria de regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efetivas de condução.

CAPÍTULO VII

Descanso semanal

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e/ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, correspondentes, respetivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2- Os demais trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e as escalas de serviço respetivas.

3- Em cada semana, o primeiro dia de descanso é considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso complementar.

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo em quatro fins de semana consecutivos de oito em oito semanas, podendo, nas situações em que as necessidades de serviço decorrentes do mapa de oferta determinado pela sub-concedente do SMLAMP o impossibilitem, essa consecutividade ser reduzida para três fins de semana consecutivos.

Cláusula 32.^a

Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas

1- O gozo dos dias de descanso semanal tem lugar de forma consecutiva, salvo se, para certa semana, outra forma de gozo for acordada expressamente com o trabalhador.

2- Não se observa o princípio regra previsto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se tem que garantir, em regra, o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só podem iniciar a nova jornada de trabalho após as 5 horas.

CAPÍTULO VIII

Trabalho suplementar

Cláusula 33.^a

Noção de trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
- 3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

Cláusula 34.^a

Obrigatoriedade

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

Cláusula 35.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa 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- As necessidades acrescidas de trabalho decorrentes de eventos culturais, sociais, desportivos ou outros, constituem motivo válido de recurso a trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

Cláusula 37.^a

Descanso compensatório

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.
- 2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
- 3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
- 4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.
- 5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO IX

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

FeriadosCláusula 38.^a**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento;
- c) Feriados obrigatórios previstos imperativamente na lei.

2- A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo dos feriados correspondentes à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal por um qualquer outro dia, nomeadamente por dia que coincida com o dia anterior ou posterior a um período de férias.

Cláusula 39.^a**Gozo de feriados e dias festivos**

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua atividade em dias feriados e noutros dias festivos, deve ser garantido o respetivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 43.^a

SECÇÃO II

FériasCláusula 40.^a**Férias e aquisição do direito a férias**

1- 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.

2- 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 20 dias úteis.

3- 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.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 41.^a**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respetivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;
- b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respetiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de outubro de ano respetivo.

Cláusula 42.^a**Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis 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 determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 43.^a**Marcação do período de férias**

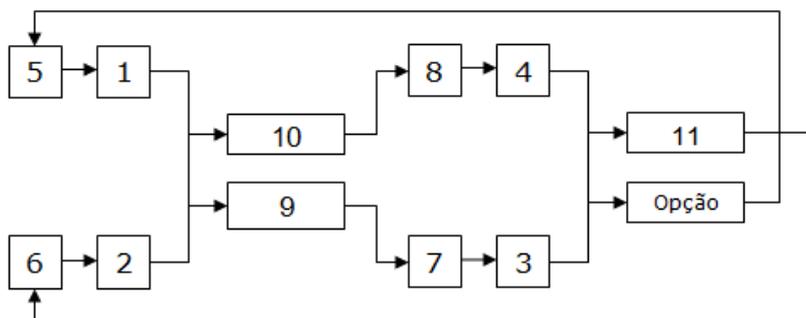
1- Em cada ano, a empresa deve organizar o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de maio e o dia 30 de setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos do número 12.

2- O plano de férias é constituído por 11 turnos fixos e uma opção obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

3- Em termos de plano, cada um dos turnos ou opção tem início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

4- Na data de admissão de um trabalhador é feita a sua afetação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opção.

5- A afetação existente à data da implementação do plano de férias deve assegurar a progressão entre a rotação anterior, seja a de oito turnos e das quatro opções, e a nova rotação agora implementada com os 11 turnos e a uma opção a qual será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através da rotação do gráfico. Qualquer permuta entre colaboradores dever ser evidenciada por meio de acordo voluntário entre aqueles e desde que este acordo não traga prejuízo para a empresa.

6- Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no número 3.

Turnos fixos

Turno	Início	Turno	Início
1	1 de junho a 15 de junho	5	1 de agosto a 15 de agosto
2	16 de junho a 30 de junho	6	16 de agosto a 31 de agosto
3	1 de julho a 15 de julho	7	1 de setembro a 15 de setembro
4	16 de julho a 30 de julho	8	16 de setembro a 30 de setembro

9	Variável - Conforme data da festividade da Páscoa	10	50 % - 1 de agosto a 15 de agosto 50 % - 16 de agosto a 31 de agosto
		11	16 de dezembro a 31 de dezembro (Natal)

Opção

Opção	Início	Opção	Início
1	16 de maio a 31 de maio		

7- A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem exceção, deve ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

8- O número total de trabalhadores por cada turno, corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (11).

9- Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito à disponibilidade para o período pretendido ou por meio de permuta. Neste caso, o retorno deve fazer-se para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

10- Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no número 9, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja na opção 1 prevista para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

11- Este regulamento é aplicável às funções com 12 ou mais trabalhadores devendo ser adaptado para as restantes funções, em conformidade com o número de trabalhadores e mediante a supressão progressiva dos seguintes pares de períodos: Opção 1, turnos fixos 1 e 2 e turnos fixos 7, 8, 9, 10 e 11.

12- Na segunda semana de maio, na segunda quinzena de julho e no período compreendido entre 1 de outubro e 15 de dezembro de cada ano civil, e salvo acordo entre a empresa e o trabalhador em sentido diverso, será fixada uma semana de férias conforme quadro seguinte:

Turnos fixos

Turno	Início	Turno	Início
1	1.ª semana outubro	7	3.ª semana novembro
2	2.ª semana outubro	8	4.ª semana novembro
3	3.ª semana outubro	9	1.ª semana dezembro
4	4.ª semana outubro	10	2.ª semana dezembro
5	1.ª semana novembro	11	2.ª semana maio
6	2.ª semana novembro		

Opção

Opção	Início	Opção	Início
1	(50 % 3. ^a semana de julho + 50 % 4. ^a semana de julho)		

13- Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, goze no período de 1 de janeiro a 31 de março de cada ano civil um período mínimo de cinco dias úteis de férias, pode solicitar nessa altura o pagamento da totalidade do subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano anterior.

14- Sempre que o trabalhador aceite gozar, no período de 1 de janeiro a 30 de abril (exceto na semana da Páscoa) e/ou no período de 1 de outubro a 15 de dezembro de cada ano civil, um período mínimo de cinco dias úteis de férias, de forma seguida ou interpolada, beneficiará de um dia adicional de férias, a gozar nesses períodos, podendo o trabalhador, em substituição do gozo efetivo, optar pela retribuição correspondente a esse dia adicional.

15- Sempre que o trabalhador não beneficie da atribuição do subsídio de férias até 30 de setembro de cada ano, em virtude do gozo das respetivas férias estar marcado para período posterior, poderá solicitar à empregadora o seu pagamento integral a partir dessa data.

Cláusula 44.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3- A prova de doença deve ser feita por meio idóneo nos termos da lei.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos da lei.

Cláusula 45.^a

Violação do direito a férias

Caso a empregadora obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 46.^a

Noção de faltas

1- Considera-se falta 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- Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

Cláusula 48.^a**Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

CAPÍTULO X

RetribuiçãoCláusula 49.^a**Retribuição**

1- Considera-se retribuição a prestação que nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, diretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3- O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor} = \frac{RM * 12}{52 * N}$$

Sendo:

RM igual à retribuição base e diuturnidades e a média mensal do subsídio de exploração auferido no ano civil anterior e *N* igual ao período normal semanal de trabalho

4- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III ao presente AE.

Cláusula 50.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de seis diuturnidades.

2- Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

3- As diuturnidades serão pagas com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a**Subsídio de alimentação**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efectivo de trabalho, cujo valor está previsto no anexo III.

2- As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

3- A empresa pode efetuar o pagamento do subsídio de refeição por entrega aos trabalhadores de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

Cláusula 52.^a**Subsídio de exploração**

1- A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável irregular ou em regime de horário variável regular é atribuído um subsídio de exploração mensal.

2- A determinação do subsídio de exploração tem em consideração a assiduidade diária do trabalhador, bem como o seu nível de desempenho, podendo existir diferenciações em função das categorias profissionais.

3- As regras de atribuição e cálculo do subsídio de exploração estão definidas no respetivo regulamento constante do anexo IV ao presente AE.

4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 53.^a

Prémio de condução

1- Os maquinistas no SMLAMP em serviço efetivo e, quando exerçam funções de condução, os reguladores em serviço efetivo beneficiam mensalmente de um prémio de condução no montante previsto no anexo III, por cada quilómetro efetivamente percorrido em condução, que deve ser pago no mês subsequente ao da condução.

2- Os trabalhadores mencionados no número anterior, sem restrições para o exercício de funções efectivas de condução, quando escalados para serviços de reserva com duração igual ou superior a três horas, beneficiarão de um prémio de condução correspondente a 6,5 km por cada hora completa de reserva.

3- O prémio de condução não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 54.^a

Subsídio diário de transporte

1- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre as 23h00 e as 7h00 do dia seguinte beneficiam de um subsídio de transporte no montante previsto no anexo III, por cada jornada efetiva de trabalho nessas circunstâncias.

2- O subsídio de transporte não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 54.^a-A

Prémio da regulação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE que exerçam funções efetivas na área da regulação beneficiam mensalmente, nos termos da presente cláusula, de um prémio de regulação no montante previsto no anexo III.

2- O prémio de regulação é devido apenas nos meses em que o trabalhador exerça funções efetivas de regulação num período igual ou superior a dez dias úteis.

3- O prémio de regulação não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 55.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil deve ser remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 1.^a hora - 50 %;

b) 2.^a hora e seguintes - 75 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar deve ser remunerado com o acréscimo de 150 %.

3- A retribuição de trabalho suplementar não será considerada para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 56.^a

Trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser pago com um acréscimo de 25 %.

2- Se além de noturno o trabalho for suplementar, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre a retribuição do trabalho suplementar.

3- Se além de noturno o trabalho for prestado em dia feriado, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre as retribuições previstas na cláusula 57.^a, número 1, alíneas a) e b).

4- A média mensal do acréscimo de trabalho nocturno auferida nos 12 meses precedentes, será considerada para computa da retribuição de férias e subsídio de férias, mas não será considerada para efeitos de subsídio de Natal.

Cláusula 57.^a

Trabalho em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:

- a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado - Acréscimo de 100 %;
- b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - Acréscimo de 150 %.

2- Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver maior número de feriados gozados e, em caso de empate, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver gozado pela última vez um dia feriado.

3- Os acréscimos previstos na presente cláusula não serão computados para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 58.^a

Prémio de avaliação e desempenho

A atribuição do prémio de avaliação de desempenho é definida nos termos do regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho constante do anexo II ao presente AE.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1- Até o dia 30 de novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2- No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Causas de cessação e justa causa

Cláusula 60.^a

Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar através de uma qualquer modalidade prevista na lei.

Cláusula 61.^a

Justa causa para a empregadora

Constituem motivo de despedimento por parte da empregadora o(s) comportamento(s) do trabalhador que, nos termos da lei, constitua(m) justa causa de despedimento.

Cláusula 62.^a

Justa causa para o trabalhador

Constituem motivo de resolução do contrato pelo trabalhador os comportamentos da empregadora que, nos termos da lei, constituam justa causa de resolução.

CAPÍTULO XII

Do exercício da atividade sindical na empresaCláusula 63.^a**Exercício do direito sindical**

- 1- Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no sindicato.
- 2- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.
- 3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 64.^a**Reunião dos trabalhadores na empresa**

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical:
 - a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;
 - b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, que não trabalham na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida pelo sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 65.^a**Cedência de instalações**

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 66.^a**Informação sindical**

- 1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, 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, da laboração normal da empresa.
- 2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 67.^a**Comunicação à empresa**

- 1- A direção do sindicato deve comunicar por escrito à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.
- 2- O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 68.^a**Reuniões da comissão sindical com a empresa**

- 1- Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2- Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respetivo tempo deduzido ao crédito de horas; em caso de impossibilidade, poderão as reuniões ter lugar fora das horas de serviços.

Cláusula 69.^a

Constituição das comissões sindicais

1- Na empresa os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em conformidade com a lei.

2- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.

3- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com 50 ou menos de 50 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de um delegado;

b) Empresa com mais de 50 trabalhadores e até 100 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de dois delegados;

c) Empresa com mais de 100 trabalhadores e até 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de três delegados;

d) Empresa com mais de 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de quatro delegados.

Cláusula 70.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2- Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3- O crédito de horas atribuído no número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os membros dos corpos gerentes do sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5- O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo sindicato.

6- Os delegados sindicais têm o direito de acumular num mês os créditos de horas não utilizados nos dois meses imediatamente anteriores, mediante simples comunicação prévia à empresa, sempre que a necessidade resulte de:

a) Participar em reunião de revisão do presente AE;

b) Integrar os trabalhos da comissão paritária;

c) Intervir em sessão de discussão de questões sócio-laborais internas da empresa com os representantes desta;

d) Desenvolver atividade em matérias de segurança e saúde na empresa;

e) Participar nos procedimentos de avaliação de desempenho previstos no presente AE e seus anexos; e

f) Discutir a elaboração e ou alteração de regulamentos internos da empresa.

CAPÍTULO XIII

Vicissitudes do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Mudança de categoria

Cláusula 71.^a

Mudança de categoria

1- A empregadora só pode encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas

na atividade contratada sempre que o interesse da empresa o exija e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empregadora.

2- A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 73.^a

Proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos

1- A empregadora deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2- A empregadora deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Cláusula 74.^a

Proteção do trabalhador noturno

1- A empregadora deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 75.^a**Fatos**

1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.

2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.

Cláusula 76.^a**Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença**

1- A empresa deve transferir para uma companhia de seguros as responsabilidades de reparação dos acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- Durante o período de incapacidade total para o trabalho por doença ou acidente de trabalho, e contanto o trabalhador não afaia o respetivo subsídio da Segurança Social ou compensação da seguradora decorridos 20 dias após a data do respetivo vencimento, pode o mesmo solicitar à empresa o adiantamento desse montante até ao máximo correspondente a dois salários base em cada ano.

3- O trabalhador deve proceder ao reembolso dos montantes adiantados logo que os receba da Segurança Social ou da seguradora, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, podendo a empresa proceder à sua compensação com retribuições vincendas.

Cláusula 77.^a**Transportes**

1- Os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2- A faculdade de utilização da rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto por familiares do trabalhador restringe-se às deslocações do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) e destina-se em exclusivo ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3- A faculdade prevista no número anterior só é observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4- Os custos a suportar pelos familiares acima referidos são definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5- Os familiares abrangidos têm de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6- O direito previsto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e pode ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detetadas e provadas que sejam - em processo de averiguação - quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

7- Os trabalhadores podem, por acordo com a empresa e mediante compensação económica, renunciar, em definitivo, ao direito que, nos termos desta cláusula, dispõem de utilizarem a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto.

Cláusula 78.^a**Seguro de saúde**

Os trabalhadores têm direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respetiva companhia de seguros.

Cláusula 79.^a**Reuniões**

Trimestralmente, devem ter lugar reuniões entre a empresa e o sindicato, onde serão analisadas e discu-

tidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do AE, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

Cláusula 80.^a

Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V ao presente AE.

Cláusula 81.^a

Regulamento de carreira e avaliação

O regulamento de carreira e de avaliação de desempenho consta do anexo II ao presente AE.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos efetivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efetivos e um suplente nomeados pelo sindicato.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelos menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.

7- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

8- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 83.^a

Cláusula de paz social

1- A empresa compromete-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto neste AE.

2- Tendo em conta o disposto no número anterior, o sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa.

Cláusula 84.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 85.^a

Disposições finais e transitórias

O regime previsto na cláusula 30.^a, número 1, alínea *f*), sofrerá a seguinte modificação no que respeita ao limite máximo de duração de cada parte de uma jornada de trabalho diária na seguinte data e termos:

a) Quatro horas a partir da entrada em vigor do horário de verão de 2025 ou, caso não exista definição de horário de verão, a partir de julho de 2025.

Porto, 7 de julho de 2025.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}:

Alberto José Engenheiro Castanho Ribeiro, na qualidade de gerente.

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de gerente.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, mandatária.

Carlos Manuel do Carmo Gomes, mandatário.

Ricardo Miguel Melo Ferreira, mandatário.

Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó, mandatária.

ANEXO I

(Eliminação dos descritivos das categorias profissionais que se encontrem vazias de conteúdo ou não sejam utilizadas pela ViaPorto)

- Responsável de linha;
- Responsável de agentes de estação informação/sinalética;
- Responsável dos técnicos de planeamento operacional;
- Formador de condução;
- Técnico de planeamento e métodos;
- Técnico de oficinas e métodos;
- Técnico de PCC;
- Técnico de planeamento operacional;
- Assistente administrativo;
- Agente administrativo;
- Técnico de manutenção;
- Agente de aprovisionamentos;
- Supervisora de serviços de limpeza.

ANEXO I

Categorias profissionais e descritivo funcional

Designação profissional
Técnico de regulamentação e segurança da circulação
Conteúdo funcional
<p>Manter actualizada toda a documentação de operação, nomeadamente: Regulamento de Circulação, manuais, modos operatórios, especificações técnicas;</p> <p>Participar na avaliação dos procedimentos de operação e segurança da circulação sempre que necessário e propor acções de melhoria;</p> <p>Efectuar visitas à rede, analisar a aplicação de procedimentos, propor acções de melhoria na sinalização ou outras, planear a colocação de sinalização temporária e acompanhar a sua colocação quando necessária;</p> <p>Efectuar sempre que necessário o <i>interface</i> com a manutenção de forma a propor os ajustamentos necessários aos procedimentos técnicos de operação relativos ao material circulante;</p> <p>Participar na realização de testes/ensaios de material circulante ou outros, com vista à alteração ou elaboração de novos procedimentos;</p> <p>Auxiliar a direcção de operação em reuniões técnicas de avaliação de procedimentos de operação e de formação, com o cliente e eventualmente outras entidades;</p> <p>Analisar os registos de dados dos veículos e produzir os relatórios de análise dos parâmetros de condução verificados nas diferentes ocorrências (acidentes, incidentes, outros);</p> <p>Participar na execução e animação da formação, participando de forma activa na formação dos maquinistas no SMLAMP e outras categorias relevantes;</p> <p>Participar na execução dos programas de formação e planos de necessidades de monitores e de material circulante de acordo com o planeamento definido;</p> <p>Participar na manutenção e actualização do material pedagógico da formação, elaboração dos testes de avaliação e respetiva correcção;</p> <p>Organizar os dossiers das acções de formação;</p> <p>Acompanhar os grupos de formação nas sessões práticas;</p> <p>Participar na supervisão dos estágios dos maquinistas no SMLAMP e outras categorias relevantes, recém-formados acompanhados por monitores;</p> <p>Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos maquinistas no SMLAMP e outras categorias relevantes, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários;</p> <p>Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação;</p> <p>Acompanhar a gestão da utilização do simulador de condução, a preparação de cenários e as acções de formação de acordo com o planeamento definido;</p> <p>Participar na organização das acções de formação dos maquinistas no SMLAMP, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções;</p> <p>Colaborar com a DRH no controlo das acções de formação das empresas subcontractadas para a área da condução em via;</p> <p>Colaborar no recrutamento e selecção dos maquinistas no SMLAMP;</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário;</p> <p>Conduzir o <i>Unimog</i>, desde que habilitado;</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa;</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função; Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Supervisor de turno no PCC
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real;</p> <p>Coordenar os reguladores e os agentes de posto de informação áudio, em cooperação com o responsável do PCC e/ou adjunto do responsável do PCC, ou em sua substituição, durante os períodos de ausência;</p> <p>Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede;</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantos, os atrasos e frequências de passagem e interpretando os alarmes em tempo real;</p> <p>Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos e da pontualidade dos serviços, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC;</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, accionar a manutenção correctiva do material circulante ou instalações fixas, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência; Informar o responsável PCC e o director de operação em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor;</p> <p>Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros;</p> <p>Providenciar a correcta informação aos clientes, em coordenação com os agentes de posto de informação áudio e com os agentes de estação e informação, quer em situação normal quer em situação de perturbação;</p> <p>Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.;</p> <p>Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades: a) Segurança das pessoas; b) Segurança dos bens; c) Realização do serviço; d) Conforto dos clientes;</p> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas;</p> <p>Quando de serviço no terreno, manter disponibilidade de contacto com o PCC e verificar o bom funcionamento dos equipamentos existentes nos postos de comando locais (LCC);</p> <p>Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação;</p> <p>Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques;</p> <p>Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP;</p> <p>Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP;</p> <p>Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos;</p> <p>Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes;</p> <p>Cumprir o regulamento preestabelecido;</p> <p>Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional;</p> <p>Análise, no <i>playback</i> do sistema de sinalização, de ocorrências diversas, tais como, atrasos ou outros desvios horários, perturbações, modos degradados, etc.;</p> <p>Apoio administrativo ao PCC no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação;</p> <p>Elaboração de relatórios de periodicidade diária, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno de acordo com os timings definidos;</p> <p>Proceder à parametrização das tabelas horárias no sistema de sinalização e gestão da circulação, com inserção dos tempos de percurso, itinerários/comandos de sinalização, interface com o sistema de informação ao público e outros;</p> <p>Proceder ao carregamento de viagens no sistema de gestão da circulação;</p>

Participar na formação dos reguladores e agentes de posto de informação áudio;
Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro;
Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;
Conduzir viaturas sempre que necessário;
Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado;
Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente;
Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;
Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;
Secretária de administração Conteúdo funcional, Secretariar e/ou prestar apoio técnico administrativo à direcção geral; Criar e actualizar os ficheiros; Organizar as reuniões, a documentação da direcção-geral e elaborar actas de reuniões; Gerir a agenda da actividade da direcção-geral;
Gestão corrente de dossiers;
Tratamento de correspondência recebida e enviada, assim como do expediente geral administrativo;
Gestão do arquivo físico e digital; Acompanhamento de visitantes;
Tratamento de chamadas telefónicas, contactos internos e externos, ligação com a Metro do Porto;
Preparação de documentação para suporte a reuniões e apoio às mesmas;
Elaboração de documentos diversos de suporte à actividade da administração;
Consulta, pesquisa e tratamento de dados para acompanhamento e elaboração de documentação;
Consulta de mercado para fornecimento e prestação de serviços;
Compra, organização e gestão de viagens;
Planeamento, organização e supervisão de eventos da empresa;
Responsabilidade social - Planeamento, organização e dinamização de iniciativas;
Levantamento de necessidades no âmbito do melhoramento das infraestruturas de apoio social/operacional;
Atividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;
Control Q (DG/DO/QAS/DRH) - Procedimentos necessários ao envio de documentos contratuais e não contratuais à Metro do Porto; Acompanhamento da elaboração de impressos e documentação;
Apoio administrativo à direcção de operação: Tratamento da edição de pagamento mensal (folhas de ausência/férias e trabalho suplementar), preparação do envio de horários especiais para salas de operação, elaboração do mapa anual de férias com base nos elementos recebidos do planeamento, apoio administrativo corrente; Cumprir as políticas da qualidade, segurança e ambiente;
Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário;
Operar central telefónica, nas rotações julgadas oportunas, nomeadamente nas pausas diárias para lanche e/ou ausências durante os períodos de férias;
Executar outras tarefas directamente ligadas à sua função e/ou complementares da mesma.

Designação profissional
Adjunto do responsável de PCC
Conteúdo funcional
<p>Gerir os reguladores e os agentes de posto de informação áudio.</p> <p>Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros.</p> <p>Coordenar e garantir o bom funcionamento da rede em tempo real.</p> <p>Garantir a informação em tempo real e a qualidade da mesma com especial destaque para o Jornal Diário e de eventos/avarias/incidentes/interrupções de serviço.</p> <p>Participar na produção de estatísticas e quadros de bordo da operação.</p> <p>Prestar assistência aos reguladores e agentes de posto de informação áudio em caso de situação de perturbação e nas reuniões ao nível interno.</p> <p>Apresentar propostas de optimização dos serviços prestados e sob responsabilidade da direcção de operação.</p> <p>Assegurar a coordenação operacional dos agentes de estação e informação e agentes de sinalética, em articulação com o responsável do sector.</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente férias, faltas e ausência, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Informar o director de operação e o director-geral de em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Conduzir o <i>Unimog</i>, desde que habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Colaborar com o responsável de PCC no exercício das funções que lhe estão cometidas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.</p> <p>Participar na formação dos reguladores e agentes do posto de informação áudio.</p> <p>Participar na identificação dos perigos e apreciação do risco associados às actividades de manutenção da sua responsabilidade.</p>

Designação profissional
Técnico de qualidade, ambiente e segurança
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Exercer as funções inerentes à profissão de técnico superior de segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Participar na elaboração de procedimentos e colaborar na sua actualização.</p> <p>Propor acções de melhoria, tais como formação, pareceres, avaliações, informações internas, animando acções de sensibilização e formação dos trabalhadores sobre os problemas de qualidade, ambiente, segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Proceder às análises de risco para os postos de trabalho.</p> <p>Elaborar estatísticas sobre as actividades inerentes à função onde se encontra integrado, de acordo com os indicadores previamente definidos.</p> <p>Controlar e monitorizar os indicadores de garantia da qualidade do serviço;</p> <p>Elaborar os relatórios de garantia da qualidade do serviço e de garantia do cumprimento do contrato;</p> <p>Monitorizar o envio da informação de <i>reporting</i> contratual;</p> <p>Participar no desenvolvimento de ferramenta informática de cálculo de indicadores contratuais;</p> <p>Efectuar auditorias internas e participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar inspecções de QAS e de imagem comercial no SMLAMP e elaborar os relatórios.</p> <p>Efectuar medições de ruído, iluminação ou outras equiparadas, bem como outras medições/accompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p>

Designação profissional
Técnico de sistemas - Tempo real
Conteúdo funcional
<p>Supervisionar e garantir a manutenção preventiva e correctiva dos sistemas de tempo real (TMS, <i>Scada</i>, <i>Winmac</i>, CCTV, SIP, Rádio (veículo e PMR) e sistemas de gravação associados.</p> <p>Identificar, especificar, participar e acompanhar projectos de integração dos sistemas existentes (operação/manutenção e outros).</p> <p>Assegurar a supervisão e manutenção dos sistemas de planeamento da operação (graficagem e escalas: <i>Hastus</i> e FDS).</p> <p>Fazer a ligação entre a área de informática e a de manutenção, nomeadamente nos aspectos mais técnicos.</p> <p>Efectuar e acompanhar a instalação, actualização e manutenção de <i>hardware</i>, <i>software</i> e comunicações ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de <i>software</i>.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do <i>software</i>.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o <i>hardware</i>.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que requisitado.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Técnico de planeamento
Conteúdo funcional
<p>Elaborar a oferta de transportes, de acordo com as orientações emanadas do director de operação.</p> <p>Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o plano de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento.</p> <p>Optimizar a afectação do pessoal</p> <p>Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei, os AE e a prática da empresa.</p> <p>Realizar os horários destinados aos clientes.</p> <p>Elaborar os serviços veículo e serviços condutor.</p> <p>Apoio e colaboração com outras áreas na elaboração de escalas de serviços.</p> <p>Elaborar e manter os registos de informação de suporte ao PCC.</p> <p>Parametrização das ferramentas de apoio ao planeamento - <i>HASTUS</i> e FDS.</p> <p>Introduzir os dados no <i>HASTUS</i> e no FDS. Recolha de dados <i>HASTUS</i> e FDS para análises estatísticas solicitadas pela direcção.</p> <p>Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos.</p> <p>Efectuar interface com os responsáveis DO na gestão dos colaboradores - Serviços/trocas/ausências.</p> <p>Coordenar com a Segurança os locais de estacionamento de veículos e encerramento de portões/estações da rede Metro do Porto.</p> <p>Elaborar e gerir os horários de informação ao público a afixar nas estações conforme plano de operação em vigor.</p> <p>Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de trabalhos e métodos
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema <i>Winmac</i>.</p> <p>Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação <i>Winmac</i> e controlar a introdução continua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo <i>stocks</i> mínimos e previsão de consumos.</p> <p>Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação.</p> <p>Substituir o técnico de manutenção\CCM sempre que seja necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de informática e gestão de redes
Conteúdo funcional
<p>Efectuar a instalação, actualização e manutenção <i>de hardware e software</i> ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de <i>software</i>.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada <i>software</i> reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do <i>software</i>.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o <i>hardware</i>.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p>

Designação profissional
Técnico de recursos humanos
Conteúdo funcional
<p>Presta informações aos candidatos a vagas na empresa sobre as condições de admissão e a documentação a ser apresentada;</p> <p>Gestão de base de dados de candidaturas;</p> <p>Acolhimento e integração de novos trabalhadores na empresa;</p> <p>Elabora os processos de admissão e demissão de trabalhadores;</p> <p>Compila e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;</p> <p>Actualiza o processo individual, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente, promoções, prémios, sanções, informações, formações e demais elementos considerados necessários;</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e prestar informações a terceiros na área da sua competência;</p> <p>Regista e confere os dados relativos à assiduidade dos trabalhadores;</p> <p>Processa os vencimentos, tendo em conta horas extraordinárias, trabalho por turnos/escalas de serviço e eventuais remunerações complementares e as deduções a serem efectuadas, em cumprimento com o previsto em Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (AE);</p> <p>Trabalha e parametriza o <i>software</i> adequado ao processamento dos salários dos trabalhadores;</p> <p>Elabora mapas anuais de férias com base em elementos recebidos dos vários sectores e verifica o seu cumprimento;</p> <p>Elabora mapas estatísticos, nomeadamente, sobre remunerações e tempos de trabalho, absentismo e situação profissional, a serem enviados aos organismos oficiais;</p> <p>Recolhe elementos sobre legislação, normas e regulamentação do trabalho, no cumprimento das disposições legais em vigor;</p> <p>Elabora relatórios para outras direcções;</p> <p>Presta informações e esclarecimentos quanto ao processamento de remunerações acessórias, deduções específicas e de outros assuntos;</p> <p>Contacta com a Segurança Social ou companhia de seguros para resolução de assuntos concernentes a baixas por doença, acidentes de trabalho e reformas;</p> <p>Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo de documentação actualizado;</p> <p>Elabora comunicações internas ou outras com vista a informar os trabalhadores;</p> <p>Elabora o processo de novas admissões no seguro de saúde (trabalhadores e agregado familiar);</p> <p>Gere o processo da medicina do trabalho (marcação de exames médicos, datas de validade, controlo e processo administrativo);</p> <p>Acompanhamento e gestão do processo de aquisição de títulos de transporte;</p> <p>Contribui para a gestão do clima social; e apoio técnico à direcção de recursos humanos;</p> <p>Propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas;</p> <p>Promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos;</p> <p>Contribui para a medição da satisfação dos trabalhadores;</p> <p>Gestão e acompanhamento da aplicação dos IRCT (AE);</p> <p>Acompanhamento de procedimentos disciplinares e processos judiciais;</p> <p>Colabora no levantamento das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes das restantes direcções.</p>

Designação profissional
Técnico de controlo e <i>reporting</i> de operação PCC
Conteúdo funcional
<p>Análise do Jornal Diário de Circulação, verificando nos eventos registados, as causas e consequências para o serviço, os tempos de perturbação e outros dados relevantes à exploração do sistema.</p> <p>Contabilização e registo da produção quilométrica realizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Km em serviço comercial; - Km em vazio (injecções e saídas de linha, inversões nos términos, outros vazio); - Km extra operação (formação, ensaios, etc. ...). <p>Cálculo do indicador «cumprimento de oferta», tendo em conta a produção quilométrica prevista vs a realizada, de acordo com os critérios definidos contratualmente.</p> <p>Utilização de <i>software</i> de cálculo automático de indicadores contratuais (operação), previstos no contrato de subconcessão da operação e manutenção do SMLAMP.</p> <p>Elaboração de relatórios de carácter diário, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno e externo de acordo com os <i>timings</i> definidos.</p> <p>Análise no <i>playback</i> do sistema de sinalização, de situações de atrasos, tempos de paragem nas estações, perturbações, modos degradados de circulação, etc. ...</p> <p>Recolha e envio dos ficheiros TTlog do sistema de TMS (<i>Traffic Management System</i>).</p> <p>Análise e resposta a reclamações de clientes, bem como acompanhamento junto dos responsáveis pelas respostas às reclamações pendentes.</p> <p>Apoio administrativo ao PCC no que respeita à preparação da informação de <i>reporting</i> da direcção de operação.</p> <p>Auxilia em acções de formação interna (PCC) referentes ao SIP e CCTV (para reguladores e agentes de posto de informação áudio).</p> <p>Actualização de documentos e apresentação de propostas para informação ao público.</p> <p>Interação com as agentes do posto de informação áudio, na comunicação de procedimentos da função, tarefas a realizar, informação ao público a difundir, resposta a reclamações, etc. ...</p> <p>Análise e resposta a NC (não conformidades).</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p>

Designação profissional
Técnico de contabilidade
Conteúdo funcional
<p>Colaborar na elaboração das demonstrações financeiras mensais, semestrais e anuais;</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência;</p> <p>Proceder à manutenção da base de dados de todas as entidades internas e/ou externas;</p> <p>Proceder ao tratamento e escrituração de todas as operações financeiras que envolvam a centralização de tesouraria ao nível da SGPS Portugal;</p> <p>Preparar e/ou elaborar facturas e recibos a clientes, requisições ou outros documentos administrativo-financeiros; Conferir, analisar, registar e preparar cheques, avisos e outras ordens de pagamento e recebimentos de clientes;</p> <p>Conferir, analisar e corrigir balancetes de terceiros, analíticos e respectivas idades de saldos;</p> <p>Preparar fundos para serem depositados em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;</p> <p>Assegurar a provisão de numerários e o cumprimento de prazos de pagamento acordados;</p> <p>Verificar periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados;</p> <p>Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas;</p> <p>Conduzir veículos sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de controlo operacional DIF
Conteúdo funcional
<p>Assumir funções a nível do controlo operacional administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades o acompanhamento dos subcontratados no terreno e pela prestação de informações à direcção respectiva.</p> <p>Realizar consultas no mercado para fornecimentos e prestações de serviços técnicos acessórios de acordo com as orientações dos coordenadores da actividade ou da direcção.</p> <p>Preparação e seguimento de mapas de controlo e apoio à gestão das actividades relacionadas com as prestações de serviços subcontratadas.</p> <p>Colaboração no planeamento e coordenação das actividades internas com as actividades dos subcontratos.</p> <p>Realização de actividades de tratamento de dados de controlo e planeamento interno da direcção, com recurso às ferramentas informáticas disponíveis.</p> <p>Dinamizar junto dos subcontratados, e em colaboração com a hierarquia ou direcção, acções de melhoria de prestação de serviço, e resolução de problemas identificados nessa área.</p> <p>Efectuar regularmente auditorias\visitas aos serviços prestados pelo subcontratado ao longo da rede do SMLAMP, elaborando relatórios das visitas e inspecções ou actualização das acções implementadas, de acordo com as orientações recebidas superiormente.</p> <p>Acompanhar visitas ou inspecções da concessionária ou de terceiros autorizados à rede do SMLAMP</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p>

Designação profissional
Técnico de controlo operacional DAF
Conteúdo funcional
<p>Assumir funções a nível de controlo operacional e administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades, o acompanhamento de processos administrativos e relacionamento com áreas internas e clientes/fornecedores externos, e ainda a prestação de informações à direção ou gabinete específico.</p> <p>Prestar apoio técnico administrativo ao titular do cargo;</p> <p>Efetuar o acompanhamento através de ficheiro eletrónico e/ou documental de valores em aberto / em discussão;</p> <p>Realizar o <i>interface</i> com os clientes e/ou fornecedores, prestando-lhes informação útil, tais como, entre outros, valores em aberto/pendentes, bem como ajustamentos faturados/a faturar referentes a serviços prestados/a prestar;</p> <p>Efetuar tratamentos estatísticos e administrativos, tais como, entre outros, gestão de valores a receber/pagar de sinistros;</p> <p>Utilização, a nível de consulta, do sistema de informação contabilística, no sentido de prestar mapas relevantes a terceiros, quando solicitado;</p> <p>Preparação de listagem de pagamentos a fornecedores em um dado período, sob regras específicas definidas pela direção;</p> <p>Dar seguimento a questões administrativas, sob orientação da direção;</p> <p>Apoiar o gabinete de logística, na entrega/receção de bens, incluindo acompanhamento e registo de encomendas;</p> <p>Colaborar em consultas ao mercado para fornecimento e prestação de serviços, de acordo com orientações do coordenador ou direção respetiva, incluindo colaboração na produção de cadernos de encargos e seguimento dos processos administrativamente até finalização dos mesmos;</p> <p>Preparar relatórios diversos associados à direção, incluindo, entre outros, preparação de atas, e melhor condução dos processos até posterior arquivo;</p> <p>Elaborar primeiro juízo sobre a documentação e faturação rececionada pela empresa, procurando a deteção atempada de documentos não associados à sociedade operadora ou que se apresentem com erros específicos, não sendo assim objeto de tratamento contabilístico;</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da QAS da empresa;</p> <p>Acolher visitantes, encaminhando-os para as pessoas, direções e locais pretendidos;</p> <p>Operar central telefónica, nas rotações julgadas oportunas;</p> <p>Executar outras tarefas directamente ligadas à sua função e/ou complementares da mesma.</p>

Designação profissional
Técnico de manutenção CCM
Conteúdo funcional
<p>Manutenção</p> <p>Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.</p> <p>Verificar a conformidade e bom cumprimento da prestação de serviços das subcontratadas de manutenção de acordo com os planos e modos operatórios mencionados.</p> <p>Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.</p> <p>Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.</p> <p>Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.</p> <p>Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.</p> <p>Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.</p> <p>Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.</p> <p>Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.</p> <p>Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao Metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.</p> <p>Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.</p> <p>Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (Rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.</p> <p>Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos</p> <p>Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.</p> <p>Assegurar a assistência técnica aos reguladores.</p> <p>Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.</p> <p>CCM</p> <p>Monitorização e operação do SCADA e sistema semaforico; e registo no jornal diário dos eventos</p> <p>Articulação com os técnicos de manutenção própria e subcontratada</p> <p>Articulação com a equipa de operação; e articulação com a Metro do Porto e seus representantes</p> <p>Controlo do desenvolvimento das acções de manutenção preventivas e correctivas.</p> <p>Realização de tarefas administrativas ligadas ao serviço</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o <i>Unimog</i> desde que esteja habilitado.</p>

Designação profissional
Regulador
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.</p> <p>Abriu e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real.</p> <p>Intervir em ações de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente acionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, proteção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, acionar a manutenção corretiva, traçar itinerários alternativos, atuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e acionar os meios de emergência.</p> <p>Providenciar a correta informação aos clientes em coordenação com os maquinistas no SMLAMP, quer em situação normal quer em situação de perturbação.</p> <p>Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.</p> <p>Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades: a) Segurança das pessoas; b) Segurança dos bens; c) Realização do serviço; d) Conforto dos clientes.</p> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.</p> <p>Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.</p> <p>Fazer aplicar as diretrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.</p> <p>Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.</p> <p>Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.</p> <p>Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência selecionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.</p> <p>Cumprir o regulamento preestabelecido.</p> <p>Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.</p> <p>Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro.</p> <p>Conduzir o <i>Unimog</i>, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Técnico operacional de segurança e qualidade
Conteúdo funcional
<p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Efectuar no terreno verificação das condições de segurança existentes na linha</p> <p>Efectuar auditorias e inspecções de QAS aos subcontratados e elaborar os relatórios.</p> <p>Acompanhar a implementação das acções/reparações e verificação de trabalhos no canal do metro e sua envolvente que possam interferir com a segurança do sistema.</p> <p>Elaborar relatórios das visitas, actualização das acções implementadas, participação na reunião semanal de análise dos pedidos de autorizações de trabalho (AT) e reuniões com a chefia.</p> <p>Verificar condições de segurança na rede e imediações que possam afectar o sistema (vistorias regulares em toda a rede);</p> <p>Efectuar vistorias regulares às estações para verificação do seu estado (<i>check-lists</i>);</p> <p>Acompanhamento de trabalhos efectuados na rede, em especial por empresas terceiras (controle das AT no terreno);</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da QAS.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Em caso de acidente/incidente participar activamente na intervenção;</p> <p>Participar na análise de acidentes e medidas de prevenção de pontos «negros».</p> <p>Participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar medições/acompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p>

Designação profissional
Maquinista no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto («Maquinistas no SMLAMP»)
Conteúdo funcional
<p>Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.</p> <p>Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, receção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.</p> <p>Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efetuando a sua colocação na via, <i>check-list</i> e parametragem do veículo.</p> <p>Conduzir em vazio efetuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos.</p> <p>Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções preestabelecidas. Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial.</p> <p>Informar os clientes em caso de anomalia.</p> <p>Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Manter sempre uma postura digna e urbana.</p> <p>Efetuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objetivo de resolver os problemas detetados.</p> <p>Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detetados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.</p> <p>Respeitar a sinalização existente.</p> <p>Respeitar e aplicar o Regulamento de Circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na direcção de operação.</p> <p>Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.</p> <p>Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.</p> <p>Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, ações relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.</p> <p>Reentrar no depósito, efetuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.</p> <p>Conduzir durante as operações na estação de serviço.</p> <p>Atuar em articulação com reguladores e responsável operacional, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).</p> <p>Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o <i>Unimog</i>, desde que habilitado.</p> <p>Acompanhar os formandos à função de maquinista no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Agente de posto de informação áudio
Conteúdo funcional
<p>Atendimento da Linha Azul - Olá Metro.</p> <p>Comunicar mensagens escritas (<i>display</i>) para o interior do veículo e estações.</p> <p>Enviar informações através do sistema sonoro para o interior do veículo e estações, previstas ou sob autorização do PCC. Enviar mensagens especiais a pedido das autoridades (polícia, protecção civil, entre outros).</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Responder a pedidos telefónicos de clientes.</p> <p>Registar as reclamações e outros contactos recebidos dos clientes.</p> <p>Redigir as respostas escritas às reclamações e outros contactos (correio, <i>fax</i>, <i>e-mail</i>, linha azul, etc.) dos clientes de acordo com as orientações superiores.</p> <p>Articular esforços para apoiar o PCC em tarefas que não de regulação de circulação, em caso de acidente/incidente.</p> <p>Apoio administrativo ao posto central de comando no que respeita à preparação da informação de <i>reporting</i> da direcção de operação.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função, nomeadamente actividades de serviço administrativo.</p>

Designação profissional
Técnico de manutenção MC
Conteúdo funcional
<p>Acompanhar, proactivamente, o trabalho das empresas subcontratadas, da sua área de responsabilidade, providenciando o cumprimento das especificações técnicas, de qualidade e de segurança aprovadas.</p> <p>Acompanhar proactivamente as ações de manutenção dos equipamentos sob sua responsabilidade, respeitando os planos e gamas de manutenção específicos a cada sistema e subsistema, entre outras a manutenção do material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, sinalética e limpeza.</p> <p>Reportar ao coordenador de manutenção.</p> <p>Acompanhar e se necessário executar eventuais ações singulares de manutenção ou campanhas anuais necessárias ao bom funcionamento da frota.</p> <p>Realizar inspeções ao material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, propondo ações preventivas e corretivas.</p> <p>Realizar interface entre os serviços de manutenção (instalações fixas e material circulante).</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Realizar manobras de veículos ferroviários, conduzindo sempre que necessário e devidamente certificado para tal.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Participar na identificação dos perigos e apreciação do risco associados às atividades de manutenção da sua responsabilidade.</p>

Designação profissional
Agente de estação e informação
Conteúdo funcional
<p>Prestar informações aos clientes, contribuindo para a segurança dos mesmos e para a manutenção do bom estado das Instalações da rede do Metro do Porto.</p> <p>Informar os passageiros e prestar-lhes todo o tipo de apoio.</p> <p>Zelar pela segurança dos passageiros, especialmente no período nocturno.</p> <p>Prestar auxílio a crianças, idosos e pessoas com dificuldades motoras.</p> <p>Inspeccionar e vigiar de forma permanente a rede e informar de imediato o superior hierárquico e o PCC de todas as anomalias detectadas.</p> <p>Zelar pela imagem do serviço prestado, intervindo nas seguintes áreas:</p> <p>Limpeza: verificar o estado da mesma, actuar em casos simples, chamar o serviço de limpeza em casos graves ou de saturação.</p> <p>Bilhética: Relatar situações anómalas nos equipamentos de bilhética, efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Roubos: Intervir, tentando dissuadir as pessoas e alertando o PCC.</p> <p>Acidentes/indisposições dos clientes: Intervir, ajudando e alertando o PCC.</p> <p>Perdidos e achados: Intervir, orientar as pessoas, recolher os achados.</p> <p>Alertar os serviços competentes dos graffiti detectados, quer nas instalações fixas, quer no material circulante.</p> <p>Auxiliar os clientes a utilizar correctamente os equipamentos de venda de bilhetes, e a usar os bilhetes e a conservá-los até ao final da viagem, encaminhá-los nas estações, entre outros.</p> <p>Zelar pela segurança da rede, actuando preventivamente em caso de actos de vandalismo.</p> <p>Contribuir para a segurança e conforto dos clientes e para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções.</p> <p>Verificar o estado dos extintores e do material de segurança existente nas estações, bem como relatar situações anómalas nos equipamentos de segurança.</p> <p>Efectuar serviços de acompanhamento no interior dos veículos, de acordo com instruções fornecidas pelo PCC.</p> <p>Alternar serviços de permanência nas estações e de acompanhamento do veículo, dentro de toda a rede do Metro do Porto, de acordo com os mapas de trabalho, a fornecer pelo PCC.</p> <p>Apoiar, sempre que necessário, a colocação de material respeitante à informação aos clientes nos locais previstos.</p> <p>Elevadores, escadas rolantes - Efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Executar sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Apoiar as forças de emergência em caso de necessidade/ou solicitação das mesmas em caso de incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Agente de sinalética
Conteúdo funcional
<p>Colocar o material respeitante à informação ao cliente nos locais previstos.</p> <p>Executar reparações da sinalética, após actos de vandalismo.</p> <p>Substituir os horários, informações, planos e esquemas.</p> <p>Preparar os suportes para afixação nos locais adequados.</p> <p>Colocar a informação necessária em caso de anomalia.</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Limpar os suportes de afixação da informação, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Assegurar funções de acompanhamento e verificação de estações, sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Executar, sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Sempre que necessário colaborar com os agentes de estação e informação.</p> <p>Realizar inquéritos de satisfação dos clientes. Substituir os agentes de estação e informação quando necessário.</p>

Designação profissional
Recepcionista
Conteúdo funcional
<p>Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos.</p> <p>Operar central telefónica e fax, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso.</p> <p>Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores.</p> <p>Responder, sempre que necessário, a pedidos de informações telefónicas.</p> <p>Fazer a triagem das chamadas telefónicas, e efectuar o tratamento das mensagens.</p> <p>Efectuar a triagem e registo dos <i>faxes</i>, da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna.</p> <p>Sempre que necessário colaborar com as assistentes administrativas.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

ANEXO II

Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho, adiante designado por RCAD, anexo ao acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal, L.da e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, nos termos da sua cláusula 81.ª, destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais da empresa.

2- Em tudo o que for omissivo, aplicar-se-á o Código do Trabalho e demais legislação em vigor eventualmente aplicável.

Artigo 2.º

Vigência

O presente RCAD entra em vigor na data de início de vigência do acordo de empresa referido no artigo 1.º e manter-se-á em vigor até ser substituído, total ou parcialmente.

Artigo 3.º

Revisão

O presente RCAD será revisto sempre que as partes o considerem pertinente ou quando as alterações das condições de gestão de trabalho assim o exigirem.

Artigo 4.º

Objetivos da avaliação de desempenho

Os principais objetivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua actividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a autoavaliação;
- d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

Artigo 5.º

Intervenientes

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O diretor.

2- A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada direcção definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 6.º

Avaliado

1- O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4 deste artigo.

2- O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

3- É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efetiva de trabalho por tempo igual ou superior a 70 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4- Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 70 % e igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objeto de avaliação, beneficiando automaticamente de 1 ano e 0 pontos. Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, sendo atribuídos 0 ano e 0 pontos.

Artigo 7.º

Avaliadores

Os avaliadores devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

Artigo 8.º

Periodicidade da avaliação de desempenho

Para funções abrangidas por este acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua/anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de março a 28/29 de fevereiro do ano seguinte.

Artigo 9.º

Efeitos da avaliação

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado;
- b) Renovação dos contratos a termo certo;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

Artigo 10.º

Início do processo

Cabe ao director de cada unidade desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respetiva direcção.

Artigo 11.º

Avaliação

No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada direcção.

Artigo 12.º

Processo

Responsabilidade	A avaliação é realizada pela chefia directa sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o trabalhador.
Periodicidade	Quotidiana (contínua) vs. Anual (final)
Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações - Quando aplicável)	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auscultar/identificar dificuldades; - Dar <i>feedback</i> imediato (de reforço e de aperfeiçoamento); - Prestar apoio nos momentos críticos; - Contribuir para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores. <p>Procedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criar o <i>dossier</i> de avaliação contínua com informação sobre cada trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.
Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função; - Motivar o trabalhador e otimizar o seu desempenho; - Obter informação sobre os trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos. <p>Procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação; - Reconhecer o bom desempenho; - Definir objetivos para o ano seguinte; - Definir um plano de ação.

Artigo 13.º

Recursos da avaliação de desempenho

- 1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.
- 2- O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.
- 3- No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.
- 4- O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por 3 elementos, sendo 2 indicados pela empresa e 1 indicado pelo sindicato.
- 5- O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente e ao director da respetiva unidade.
- 6- A decisão do recurso é tomada por maioria, sendo definitiva e irrecorrível.

Artigo 14.º

Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos pelo AE

- 1- Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses de prestação efetiva de trabalho.
- 2- Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais são ordenadas da mais elevada para a mais baixa, por direção/função. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano; o segundo terço de trabalhadores 2 pontos e 1 ano e o terceiro terço de trabalhadores 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 (zero) em qualquer subitem recebem 0 pontos e 1 ano.

3- Para as funções cujo número de trabalhadores seja inferior a três, a atribuição de pontos será proposta pelo avaliador, e validada pelo diretor da unidade.

4- A transição para o nível da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e anos:

Anos	Pontos
3	9
4	8 ou mais
5	5 ou mais

5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efectivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores em cada uma delas.

6- Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos, como também reinicia a contagem de dias de trabalho efetivo para os efeitos do número 5.

7- Para os efeitos do número 5, não se consideram dias de trabalho efectivo, nomeadamente, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, os dias feriados não trabalhados ou os respectivos dias de descanso compensatório, as faltas, dispensas e outras ausências ainda que justificadas e os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

8- Para os efeitos do número 5, considera-se tempo de trabalho efectivo as ausências por motivo de exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que o trabalhador seja membro, bem como as ausências de delegado sindical motivadas pelo exercício das correspondentes funções, desde que, em ambos casos, se compreendam nos limites dos respectivos créditos de horas.

Artigo 15.º

Progressão vertical

1- A progressão vertical consiste na transição do trabalhador da sua actual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

2- A progressão vertical dependerá da existência efetiva e divulgada institucionalmente de uma vaga, em virtude da saída de um trabalhador ou da criação de um novo posto de trabalho.

3- Os concursos internos são promovidos pela administração da empresa, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

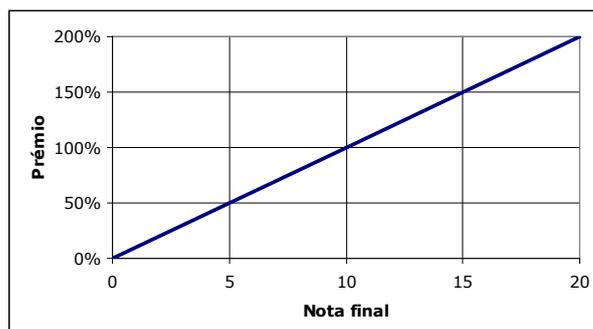
Artigo 16.º

Prémio anual de desempenho

1- O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final.

2- O valor anunciado pela empresa é o previsto atribuir aos trabalhadores que tenham nota final de 10 valores, sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final.

3- Os trabalhadores com nota 0 (zero) em qualquer sub-item não recebem prémio anual de desempenho.



Artigo 17.º

Avaliação de desempenho por categorias profissionais.

- 1- No anexo I constam as regras de avaliação dos maquinistas no SMLAMP e reguladores.
- 2- No anexo II constam as regras de avaliação dos gestores e responsáveis.

APÊNDICE 1

Avaliação de desempenho de maquinistas no SMLAMP e reguladores
Tratamento das ocorrências

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (ver anexo 1).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade			
Procedimentos técnicos			
Comportamental			

As ocorrências são refletidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

Avaliação dos trabalhadores

Os trabalhadores da ViaPorto são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

Tabela maquinista no SMLAMP

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	20 %	
Cumprimento procedimentos técnicos			100 %		Não	25 %	
Desempenho prático			100 %		Sim	25 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - Maquinista no SMLAMP

Avaliado (nome): _____ N.º _____

Avaliador (nome): _____ N.º _____

Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4- Plano de acção

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável directo	O director da área	A direcção de RH
<hr/>	<hr/>	<hr/>
____/____/____	____/____/____	____/____/____

Tabela regulador

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Desempenho técnico			100 %		Sim	55 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - Regulador

Avaliado (nome): _____ N.º _____
 Avaliador (nome): _____ N.º _____
 Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4- Plano de acção

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável directo	O director da área	A direcção de RH
_____	_____	_____
_____/_____/_____	_____/_____/_____	_____/_____/_____

Tabela agente de estação e informação/sinalética

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Desempenho técnico			100 %		Não	55 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - Agente de estação e informação/sinalética

Avaliado (nome): _____ N.º _____
 Avaliador (nome): _____ N.º _____
 Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4- Plano de acção

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável directo	O director da área	A direcção de RH
_____	_____	_____
_____ / _____ / _____	_____ / _____ / _____	_____ / _____ / _____

Item presença

O item presença é composto pelos subitem assiduidade e pontualidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores; por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem assiduidade/pontualidade:

- Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;
- Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;
- Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

Item cumprimento de procedimentos técnicos/desempenho técnico

O item cumprimento de procedimentos técnicos e desempenho técnico não tem subitem. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores; por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

Item comportamental

O item comportamental tem subitens ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores; por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do trabalhador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens (maquinistas no SMLAMP) e dos 3 itens (reguladores e agentes de estação e informação/sinalética) são apurados com 2 casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para a renovação do contrato de trabalho.

Item disponibilidade

A existência de trabalhadores que apresentem níveis elevados de disponibilidade para prestar trabalho em dias em que tal não estava prevista mostra-se de grande relevância para a empresa. A empresa poderá criar mecanismos para premiar a disponibilidade dos trabalhadores, através da alteração parcial do presente regulamento.

Competências específicas - Agente de posto informação áudio

Competências específicas	
Item	
Acompanhamento à regulação	Acompanhamento da circulação (conhecimento da circulação em situação normal e dos constrangimentos existentes), com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas.
Informação interna	Tratamento de informação da direcção de operação com origem no PCC (sínteses da operação e outros documentos, envio de SMS, etc.).
Registo de informação	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, <i>e-mail</i> , SMS, etc. ...)
Equipamentos	Utilização de equipamentos existentes no PCC (CCTV/SIP/rádio protecção civil, etc. ...).
Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os procedimentos do PCI (tipo de mensagens a enviar, tratamento dos perdidos e achados, outros procedimentos internos).
Informação externa	Informação prestada ao público em geral - atendimento dos clientes através da linha Olá Metro e qualidade da informação prestada.
Reclamações/sugestões e pedidos de informação	Rapidez de tratamento e seguimento da situação, informação completa no processo de cada reclamações/sugestões ou pedidos de informação.

Competências específicas - Técnicos de manutenção CCM

Competências específicas	
Item	
Capacidade de análise	É capaz de efetuar diagnósticos de primeiro nível relativamente avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.
Tomada de decisão	Em função da análise realizada aciona as acções adequadas para resolver as situações (ex: Informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno).

Gestão do tempo	Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.
Gestão do <i>stress</i>	Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA, é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.
Equipamentos:	Conhece e utiliza corretamente todos os equipamentos afetos à sua função: SCADA, CCTV, TMS*, PCGB*, rádio*, * gestão de alarmes
Informação	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, <i>e-mail</i> , SMS, etc. ...)
Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.
Conhecimentos técnicos	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.

6- Avaliação de eficácia de acções de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as acções de formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: _____ Data da acção: ____/____/____

Objetivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

Acção: _____ Data da acção: ____/____/____

Objetivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

Acção: _____ Data da acção: ____/____/____

Objetivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

7- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo _____ pelo período de _____ meses;
- Renovação do contrato por igual período;
- Rescisão do contrato a termo;
- Passagem ao quadro permanente da empresa;
- Alteração do vencimento;
- Alteração da categoria;
- Formação - Indicar eventuais necessidades detetadas.

Fundamente a proposta

8- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

9- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Ano anterior

Ano seguinte

Data: ____/____/____ Assinatura (Avaliado) _____

O responsável directo	O director da área	A direcção de RH
_____ _____ _____/_____/_____	_____ _____ _____/_____/_____	_____ _____ _____/_____/_____

1- Instrumento de avaliação final - Genérica

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____
 Avaliador: _____ Data: ____/____/____

Competências comuns		0-20
Integração institucional		
Produtividade		
Assiduidade/pontualidade		
Pró-actividade		
Flexibilidade		
Comunicação		
Espírito de equipa		
Orientação para o cliente		
Apresentação		
Cumprimentos dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimentos dos princípios da política da empresa		

Avaliação parcial:

Avaliação final ponderada: = _____

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4- Plano de acção

Que acções vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Avaliação de eficácia de acções de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as acções de formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: _____ Data da acção: ____/____/____

Objetivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

Acção: _____ Data da acção: ____/____/____

Objetivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

6- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo _____ pelo período de _____ meses;
- Renovação do contrato por igual período;
- Rescisão do contrato a termo;
- Passagem ao quadro permanente da empresa;
- Alteração do vencimento;
- Alteração da categoria;
- Formação - Indicar eventuais necessidades detetadas.

Fundamente a proposta

7- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

8 - Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Data: ____ / ____ / ____ Assinatura (Avaliado) _____

O responsável directo	O director da área	A direcção de RH
_____	_____	_____
____ / ____ / ____	____ / ____ / ____	____ / ____ / ____

Instrumento de avaliação específica - Agente posto informação áudio

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____
 Avaliador: _____ Data: ____ / ____ / ____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos
Acompanhamento à regulação		15		
Informação interna		15		
Registo de informação		15		
Equipamentos		10		
Procedimentos		15		
Informação externa		15		
Reclamações\sugestões e pedidos de informação		15		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

Instrumento de avaliação específica - Técnico de manutenção CCM

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____
 Avaliador: _____ Data: ____ / ____ / ____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos
Capacidade de análise		13		
Tomada de decisão		13		
Gestão do tempo		12		

Gestão do stress		13		
Equipamentos		12		
Informação		13		
Conhecimentos técnicos		12		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

ANEXO III

Grelhas salariais e outras rubricas pecuniárias

Tabela salarial - 2025

Categorias profissionais	Tabela salarial							
	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII
Adjunto do responsável do PCC Técnico de regulamentação e segurança da circulação	1 706,00 €	1 907,00 €	2 064,00 €	2 220,00 €	2 375,00 €	2 531,00 €	2 717,00 €	2 916,00 €
Técnico de qualidade, ambiente e segurança Técnico de sistemas de tempo real Técnico de planeamento Técnico de trabalhos e métodos Técnico de informática e gestão de redes Técnico de recursos humanos Técnico de controlo e <i>reporting</i> de operação Técnico de contabilidade Secretária de administração	1 706,00 €	1 907,00 €	2 064,00 €	2 220,00 €	2 375,00 €	2 531,00 €	2 717,00 €	2 916,00 €
- Técnico de controlo operacional	1 293,00 €	1 384,00 €	1 437,00 €	1 499,00 €	1 558,00 €	1 619,00 €	1 683,00 €	1 750,00 €
Técnico de manutenção e CCM	1 293,00 €	1 384,00 €	1 437,00 €	1 499,00 €	1 558,00 €	1 619,00 €	1 683,00 €	1 750,00 €
Regulador	1 426,00 €	1 527,00 €	1 585,00 €	1 646,00 €	1 710,00 €	1 776,00 €	1 845,00 €	1 917,00 €
Supervisor de turno no PCC	1 602,00 €	1 703,00 €	1 766,00 €	1 828,00 €	1 897,00 €	1 964,00 €	2 038,00 €	2 113,00 €
Técnico operacional de segurança e qualidade	1 394,00 €	1 493,00 €	1 554,00 €	1 619,00 €	1 683,00 €	1 750,00 €	1 820,00 €	1 892,00 €
Maquinista no SMLAMP	1 156,00 €	1 267,00 €	1 322,00 €	1 380,00 €	1 443,00 €	1 506,00 €	1 573,00 €	1 643,00 €
Técnico de manutenção MC	1 130,00 €	1 238,00 €	1 293,00 €	1 351,00 €	1 422,00 €	1 490,00 €	1 563,00 €	1 638,00 €
Agente de posto de informação áudio	1 130,00 €	1 238,00 €	1 293,00 €	1 351,00 €	1 422,00 €	1 490,00 €	1 563,00 €	1 638,00 €
Agente de estação e informação	983,00 €	1 083,00 €	1 121,00 €	1 159,00 €	1 204,00 €	1 245,00 €	1 296,00 €	1 343,00 €

Agente de sinalética	983,00 €	1 083,00 €	1 121,00 €	1 159,00 €	1 204,00 €	1 245,00 €	1 296,00 €	1 343,00 €
Rececionista	983,00 €	1 083,00 €	1 121,00 €	1 159,00 €	1 204,00 €	1 245,00 €	1 296,00 €	1 343,00 €

* O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (quinhentos e oitenta euros) - (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

** O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I:

- Valor da diuturnidade: 26,70 €/53,42 €/80,12 €/106,81 €;
- Valor do complemento de transferência do Metro do Porto: 101,13 €;
- Valor do subsídio de exploração: 200,80 €/166,83 €.

*** Aos valores indicados na grelha salarial deverá ser, por ocasião de cada processamento da retribuição base, adicionada a componente fixa do subsídio de exploração no montante mensal de:

157,63 € para técnico de manutenção e CCM, supervisor de turno no PCC, regulador, maquinista no SMLAMP e técnico de manutenção MC;

130,96 € para agente de posto de informação áudio, agente de estação e informação e agente de sinalética.

- Valor do subsídio de alimentação: 8,47 € (7,63 € + 0,84 €);

- Valor do subsídio de transporte: 2,0044 €;

- O valor do prémio mensal de regulação previsto na cláusula 54.^a-A é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 25,00 € (vinte e cinco euros).

1- Aos valores indicados nas grelhas salariais deverá ser, por ocasião de cada processamento da retribuição base, adicionada a componente fixa do subsídio de exploração no montante mensal de: 157,63 € (técnico de manutenção e CCM; supervisor de turno no PCC; regulador; maquinista no SMLAMP; e técnico de manutenção MC) ou de: 130,96 € (agente de posto de informação áudio; agente de estação e informação; e agente de sinalética), inalteráveis durante a vigência do presente acordo de revisão do AE, que deixam de ser devidos no âmbito da cláusula 52.^a e do Regulamento do Subsídio de Exploração.

2- A partir de 1 de janeiro de 2026, a referida componente fixa do subsídio de exploração será, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

ANEXO IV

Regulamento do subsídio de exploração

1- Objeto

O presente regulamento visa definir as regras de atribuição do subsídio de exploração previsto na cláusula 52.^a do acordo de empresa, incluindo o seu âmbito pessoal de aplicação, montante, pressupostos e causas de exclusão ou redução.

2- Âmbito pessoal

O subsídio de exploração será atribuído aos trabalhadores que, cumprindo os pressupostos positivos e negativos de concessão previstos no presente regulamento, detenham as seguintes categorias profissionais e desempenhem efetivamente as inerentes funções:

- a) Maquinista no SMLAMP;
- b) Regulador;
- c) Supervisor de turno no PCC;
- d) Técnico de manutenção CCM/MC;
- e) Agente de estação e informação;
- f) Agente de sinalética;
- g) Agente de posto de informação áudio.

3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

3.1- A concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efetiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa.

3.2- A concessão do incentivo trimestral complementar ao subsídio de exploração visa premiar e tem como pressupostos gerais a inexistência de falhas no desenvolvimento da atividade profissional do trabalhador e/ou da inexistência de limitações ou constrangimentos que impeçam ou limitem a plena e efetiva disponibilidade do trabalhador para exercer a totalidade das suas funções nos horários definidos pela empresa.

4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

- a) Maquinista no SMLAMP: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
- b) Regulador: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);

- c) Supervisor de turno no PCC: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
 d) Técnico de manutenção CCM/MC: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
 e) Agente de estação e informação: 35,87 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
 f) Agente de sinalética: 35,87 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
 g) Agente de posto de informação áudio: 35,87 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos).

4.2- O direito ao subsídio mensal de exploração é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição no mês imediatamente anterior.

4.3- As ausências ao serviço determinarão uma redução do subsídio mensal de exploração nos termos do disposto na cláusula 49.^a, número 3 do AE.

4.4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

- a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 23,26 % - 1.º nível de cumprimento;
 b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 34,89 % - 2.º nível de cumprimento; e
 c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 46,51 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- A ocorrência de uma falha ou constrangimento determinará a redução do incentivo trimestral complementar em dois níveis, equivalendo à sua exclusão se o trabalhador não se encontrar no 3.º nível de cumprimento.

4.7- Para efeitos do incentivo trimestral complementar serão consideradas falhas técnicas ou constrangimentos às escalas de serviço os seguintes eventos (pressupostos especiais):

- a) Falhas técnicas: As previstas no ponto 5;
 b) Constrangimentos às escalas de serviço:
 i) Indisponibilidade, limitação ou restrição, de qualquer natureza, para exercer atividade profissional em qualquer um dos turnos da escala;
 ii) Qualquer atraso igual ou superior a 5 (cinco) minutos no início ou retoma do período de trabalho;
 iii) 6 (seis) ou mais atrasos no início ou retoma do período de trabalho;
 iv) Atrasos acumulados superiores a quinze minutos, no início ou retoma do período de trabalho;
 v) Falta ou faltas injustificadas;
 vi) 6 (seis) ou mais dias de faltas, ausências ou dispensas justificadas.

4.8- O direito ao incentivo trimestral complementar é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição nos trimestres anteriores.

4.9- O incentivo trimestral complementar não constitui base de cálculo para nenhuma outra prestação ou rubrica retributiva, incluindo remuneração de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afectos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

Pressupostos especiais	1.º nível			2.º nível			3.º nível			Seguintes						
Falhas técnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Constrangimentos às escalas de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Percentagem de incentivo trimestral	23,26 %			34,89 %			46,51 %			46,51 %						

4.11- Tabela de incentivos:

Nível de cumprimento trimestral	Número de falhas no trimestre/% incentivo	Valores do subsídio de exploração	Valor do incentivo no final do trimestre
1.º	Se igual a zero (0) = 5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	5 % ou 0 % de 43,17 €

2.º	Se igual a zero (0) = 7,5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	7,5 % ou 0 % de 43,17 €
3.º	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	10 % ou 5 % de 43,17 €
Seguintes	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 7,5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	10 % ou 7,5 % de 43,17 €

5- Pressupostos especiais de concessão e redução do subsídio de exploração

A atribuição do subsídio de exploração e o cálculo do seu montante efectivo depende dos seguintes pressupostos especiais em função da respetiva categoria profissional do trabalhador.

Os pressupostos especiais previstos neste número não podem reduzir o montante mensal do subsídio de exploração para valor inferior a 78,5% dos montantes fixados no número 4.1.

5.1- Maquinista no SMLAMP

Constituem causas de exclusão ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

- Colisão do *Eurotram/TramTrain*, quando o mesmo estiver em andamento, com veículo ligeiro (ou equiparado) em andamento que atravesse a via, e se considere que o maquinista no SMLAMP poderia ter evitado a colisão: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;
- Colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do *gabarit* do veículo: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;
- Descarrilamento evitável: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;
- Passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5, além de ser considerada falta muito grave;
- Falta de paragem numa estação: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;
- Esquecimento das chaves no interior do veículo, com impacto na circulação comercial: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

Não constituem causa de eliminação ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

- Suicídios ou tentativas de suicídio de terceiros;
- Abalroamento do *Eurotram/TramTrain* de lado ou por trás, demonstrando-se que o maquinista no SMLAMP não teve qualquer responsabilidade no acidente.

5.2- Regulador/supervisor de turno no PCC

A atribuição do subsídio de exploração depende da aferição do desempenho do trabalhador, à luz dos seguintes critérios:

- Zero falhas;
- Falhas;
- Falhas graves.

Zero falhas - O regulador/supervisor de turno no PCC demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas - O regulador/supervisor de turno no PCC demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

- Regularidade na linha;
- Actuação em modos degradados via/catenária;
- Actuação em situações de desempanagem de veículos;
- Preenchimento dos registos PCC;
- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves - O regulador/supervisor de turno no PCC demonstrou falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança, as quais são aptas a comprometer a segurança de pessoas e bens.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do subsídio de exploração e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de redução do subsídio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte indica-se a percentagem do subsídio de exploração a atribuir consoante o nível de falhas existentes no período em análise, sem prejuízo do limite previsto no número 5:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas	X						
1 falha		X					
2 falhas			X				
3 falhas				X			
4 falhas					X		
5 falhas						X	
Falha grave ou ≥ 6 falhas							X

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é efectuado com recurso aos seguintes documentos:

- Documento «avaliação contínua» constante no dossier de avaliação contínua;
- Nota de ocorrência.

Regularidade na linha:

Para o período em análise, no processo de cada regulador/supervisor de turno no PCC deverão existir no mínimo 2 (dois) registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: *Playback* - TMS).

Actuação em modos degradados via/catenária:

Na análise deste item são tomados em consideração os seguintes aspectos:

- Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;
- Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores/supervisor de turno no PCC que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador/supervisor de turno no PCC.

Actuação em situações de desempanagem veículos:

O trabalhador deve proceder e actuar de acordo com o previsto nos regulamentos da empresa.

Para a determinação da atribuição do subsídio de exploração apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

Preenchimento dos registos PCC.

Documentos em análise: «Registo horário das circulações - V1 e V2» (DO-10) e «Situação diária dos veículos» (DO-30).

Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do subsídio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção)

Sujeita a análise contínua.

– Informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI/outros reguladores/supervisor de turno no PCC);

- Informação interna/externa (circuito interno de informação e SMS).

6- Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

6.1- É criada uma comissão constituída por três membros para análise dos casos de redução do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados no número 5 supra, bem como para verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar.

6.2- A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar é constituída pelos seguintes representantes:

- a) Gestor da segurança;
- b) Representante do sindicato; e
- c) Representante da gestão.

6.3- As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e do incentivo e ou dos seus montantes são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

ANEXO V

Regulamento de Controlo de Bebidas Alcoólicas e de Estupefacientes

1- Objecto do regulamento

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas;

b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho;

c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa no Código do Trabalho, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2- Âmbito de aplicação

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3- Controlo técnico da alcoolemia

3.1- A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro;

3.2- A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo;

3.3- A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró-análise de sangue;

3.4- Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4- Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool

4.1- Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras;

4.2- Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool;

4.3- Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem;

4.4- Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e/ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável;

4.5- Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia;

4.6- Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e/ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos;

4.7- O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem;

4.8- Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária;

4.9- Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5- Procedimentos a adotar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool

5.1- Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool;

5.2- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de 8 horas consecutivas;

5.3- A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar;

5.4- A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente;

5.5- Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais;

5.6- Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste;

5.7- A contraprova a que se refere a alínea *a)* do número. 3 do artigo 153º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo;

5.8- Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita;

5.9- O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6- Comunicação de resultados

6.1- O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso de o resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho;

6.2- Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direcção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a Empresa, para o exercício das suas funções;

6.3- Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida em 6.2.

7- Formação e informação do pessoal

7.1- A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências;

7.2- A execução destas ações cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as ações que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

8- Disposições finais

8.1- Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar;

8.2- Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e/ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder-se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento;

8.3- Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

Parágrafo único. É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Depositado a 25 de julho de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 215/2025, 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 AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA

CAPÍTULO I

VigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal e geográfico)**

1-O presente acordo de empresa (adiante designada de «AE») obriga, por um lado, a «AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal» e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representado pelo «SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins», doravante designado de sindicato subscritor.

2-A empresa subscritora do presente AE, com um universo de 20 trabalhadores, desenvolve a sua atividade principal em seguros dos ramos «não vida».

3-O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa subscritora sita em território nacional.

4-O presente AE aplica-se aos trabalhadores vinculados na empresa subscritora, mesmo que em regime de pluralidade de empregadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1-O presente AE entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem que produza quaisquer efeitos retroativos, e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 3 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2-A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, pelo período para eles expressamente acordado.

3-A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo de vigência inicial ou da sua renovação, acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada e devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4-Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período de sobrevigência do AE, o qual se manterá em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I (Convenção de arbitragem).

5-Em caso de caducidade, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, manter-se-ão os efeitos previstos na lei e neste AE sobre:

- a) Promoções e progressões salariais - Cláusula 6.^a;
- b) Duração do trabalho - Cláusula 9.^a;
- c) Duração das férias - Cláusula 21.^a;
- d) Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 24.^a;
- e) Subsídio de refeição - Cláusula 27.^a;
- f) Prémio de permanência - Cláusula 33.^a;

- g) Apoio escolar e pré-escolar - Cláusula 35.^a;
- h) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 40.^a e 41.^a;
- i) Plano individual de reforma - Cláusula 43.^a;

6- A mera proposta de revisão do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de uma proposta negocial.

CAPÍTULO II

Desenvolvimento profissional

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, tendo em atenção as funções que cada um efetivamente exerce e de acordo com o organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias, subcategorias e grupos profissionais previstos no anexo II e anexo III deste AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos, o empregador adotará como referência as categorias e subcategorias profissionais constantes no anexo II, bem como os respetivos grupos salariais a que pertencem.

3- O empregador pode atribuir designações de subcategorias diferentes das previstas neste AE e pode criar novas subcategorias desde que, em qualquer caso, seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação ou nova subcategoria a uma das previstas.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em atenção o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador.

5- Sempre que a tabela salarial do anexo IV seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e subcategoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

6- As remunerações (margens livres) para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas para efeito de aumentos salariais futuros, salvo menção em contrário no presente AE e respetivos anexos.

Cláusula 4.^a

(Avaliação de desempenho profissional)

1- O empregador deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e dos respetivos critérios subjacentes;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação, a definir pelo empregador, com a criação, designadamente, de uma comissão de recurso definida por este, composta por 3 elementos, de categoria e subcategoria de nível igual ou superior à do avaliado, que deliberará por maioria.

3- O trabalhador que não concorde com o resultado da sua avaliação pode dela reclamar para a comissão de recurso, mediante exposição escrita e fundamentada onde constem os factos essenciais que constituem a causa da sua reclamação e onde, a final, formule um pedido ou especifique qual a classificação que pretende lhe seja atribuída, podendo juntar prova documental se assim entender.

4- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo máximo de 30 dias, a contar desde o dia seguinte à tomada de conhecimento pelo trabalhador da avaliação, e a comissão de recurso decidirá em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 90 dias, a contar da data de submissão da reclamação pelo trabalhador, sob pena desta ser considerada deferida tacitamente.

5- Quando os prazos previstos no número anterior se iniciarem ou terminarem em dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim, para o primeiro dia útil seguinte.

6- A comissão de recurso prevista na alínea b) do número 2 integrará um representante do trabalhador, designado por este, desde que pertença aos quadros da empresa.

7- Na eventualidade de o trabalhador não designar o representante a que se refere o número anterior a comissão de recurso será ainda assim constituída, sendo todos os respetivos elementos designados pelo empregador.

8- O avaliador e o trabalhador podem ser ouvidos pela comissão, caso esta assim entenda.

9-O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

Cláusula 5.^a

(Estágios de ingresso)

1-O ingresso nas categorias e subcategorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2-O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75 % do previsto no anexo IV (Tabela salarial) para a categoria e subcategoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior ao valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida.

3-Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria e subcategoria profissional a que se candidatem, por um período seguido ou interpolado não inferior a três dos últimos 6 anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

4-O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 6.^a

(Promoções e progressões salariais)

1-As promoções e progressões salariais correspondentes às categorias e subcategorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa do empregador e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria, subcategoria e no empregador;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2-Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, com exceção das subcategorias de operador de assistência e operador de assistência noturna a que se refere o número seguinte, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos sete anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria ou subcategoria de nível salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria e subcategoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) Terem obtido em cinco anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pelo empregador;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou no nível salarial;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- Após conclusão de estágio de ingresso, caso haja lugar ao mesmo, a evolução dos trabalhadores das subcategorias de operador de assistência e de operador de assistência noturna das categorias profissionais de assistente operacional far-se-á nos termos seguintes:

- a) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional III e no nível salarial F3, o trabalhador mudará automaticamente para a categoria profissional de assistente operacional II e para o nível salarial F2;
- b) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional II e no nível salarial F2, o trabalhador mudará automaticamente para a categoria profissional de assistente operacional I e para o nível salarial F1;
- c) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional I e no nível salarial F1, inicia-se um período de 7 anos para aplicação, com as necessárias adaptações, do disposto no número anterior da presente cláusula.

4-No caso dos trabalhadores vinculados ao empregador na data da entrada em vigor do presente AE os módulos temporais mencionados nos números 2 a 3 da presente cláusula apenas se iniciam na data de entrada em vigor do AE.

5- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto nos números 2 e 3 - com exceção das progressões obrigatórias a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número 3 -, se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % ali referido.

6- Caso o trabalhador registre em dois anos consecutivos, ou em cinco anos interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores - com exceção das progressões obrigatórias a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número 3 -, e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 7.^a

(Formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução, e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a)* Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b)* Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;
- c)* Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d)* Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e)* Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador, ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo do empregador, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo do empregador, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- O crédito de horas tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação no âmbito do exercício das suas funções.

10- O empregador deverá dar conhecimento dos projetos dos planos de formação anuais e plurianuais a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

11- Os trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como os representantes dos trabalhadores a que se refere o número anterior podem emitir parecer sobre os projetos dos planos de formação, no prazo de 15 dias.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 8.^a

(Duração do trabalho)

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia, ou seja, 35 horas por semana, prestado cinco dias por semana de segunda a sexta-feira.

2- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos ou com descanso semanal rotativo a duração do trabalho é de 35 horas por semana e 7 horas por dia, sendo prestados cinco dias de trabalho por semana, de segunda-feira a domingo.

Cláusula 9.^a

(Organização de horários e duração do trabalho)

1- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não excedam mais de 7 horas diárias, nem possa implicar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- A duração do intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

3- Os limites do número anterior poderão ser aumentados em trinta minutos, e podem ser reduzidos até um mínimo de 30 minutos por decisão unilateral do empregador.

4- Sempre que o trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

5- As pausas referidas no número anterior têm lugar, em regra, na hora imediatamente a seguir ao período de duas horas consecutivas, sendo a gestão das mesmas da exclusiva decisão do empregador, de forma a assegurar o bom funcionamento dos seus serviços.

6- Para funções de atendimento telefónico que não cumpram os requisitos mencionados no número 4 desta cláusula poderá haver lugar a pausas por decisão unilateral do empregador.

Cláusula 10.^a

(Tipos de horários)

1- Os tipos de horários praticáveis, nos termos que forem fixados pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador, desde que, com isso, não comprometa o normal funcionamento dos serviços;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

2- O horário flexível não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno, exceto se, enquanto tal, for solicitado pelo empregador.

3- O empregador poderá instituir quaisquer outros tipos de horário, podendo unilateralmente atribuí-los e alterá-los, dentro dos limites da lei.

4- O empregador poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo V (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT), o qual faz parte integrante do presente AE.

Cláusula 11.^a

(Isenção de horário)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana, até 5 horas por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3- Relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou de assistência em centros de atendimento, o regime de isenção de horário de trabalho terá como limite 1 hora por dia e 5 horas por semana.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 30.^a (Retribuição por isenção de horário de trabalho).

5- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 12.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais, sendo o mesmo pago nos termos previstos na cláusula 31.^a (Retribuição por trabalho suplementar).

2- A prestação de trabalho suplementar apenas pode ter lugar quando o mesmo seja expressamente solicitado, por escrito, pelo empregador.

Cláusula 13.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a, pelo menos, dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos duas vezes em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, que não prestem atividade em regime de isenção de horário de trabalho, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 100,20 €, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- Considera-se trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo o mesmo pago, quanto aos trabalhadores das profissões de operador de assistência, através de suplemento de trabalho noturno correspondente a um acréscimo de 30 % sobre o valor/hora relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

7- Quer os trabalhadores em regime de turnos com dias de descanso rotativos, quer os restantes trabalhadores em regime de turnos, sem folgas rotativas, que prestem trabalho noturno têm direito ao suplemento de trabalho noturno a que alude o número anterior.

8- O acréscimo remuneratório de subsídio por turnos e de subsídio de trabalho noturno previsto na presente cláusula apenas serão devidos enquanto estas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso cessem.

9- Sem prejuízo do cumprimento integral das disposições sobre trabalho por turnos previstas na lei e no presente AE, a organização do trabalho em regime de turnos na empresa pode assentar na combinação das seguintes tipologias de turnos:

- a) 3 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;
- b) 3 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso;
- c) 4 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;
- d) 4 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso; e
- e) 5 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso.

10- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores por turnos e sem que sejam consideradas como mudança de turno, podem ser permitidas trocas de horários de trabalho ou de dias de descanso semanal, por acordo entre trabalhadores da mesma função, até um máximo de duas vezes em cada mês, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, não impliquem a prestação de trabalho suplementar nem seja posto em causa o gozo do descanso diário por parte de qualquer um dos trabalhadores envolvidos.

11- As trocas a que se refere o número anterior dependem de autorização prévia e escrita do empregador e devem ser solicitadas por escrito ao mesmo com uma antecedência não inferior a 3 dias (embora, em determinadas situações possam ser aceites pelo empregador com antecedência inferior, desde que cumpridas, pelo menos, 24 horas).

Cláusula 14.^a**(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)**

1- A utilização de ferramenta digital cedida pelo empregador, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados que não sejam dias normais de trabalho.

2- O empregador reconhece ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho e mobilidadeCláusula 15.^a**(Mobilidade geográfica)**

1- O empregador pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais, se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes públicos coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 16.^a**(Mobilidade funcional temporária e definitiva)**

1- O empregador pode, quando o interesse fundamentado deste o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de 18 meses.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador a formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição efetiva mensal.

Cláusula 17.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações da empresa 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- O contrato a celebrar entre as partes conterà obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria e subcategoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente AE e a 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.

3- Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes no presente AE e na Lei, com as necessárias adaptações.

4- O trabalhador tem direito a uma compensação pelas despesas adicionais em que incorra pela realização da prestação em regime de teletrabalho, no valor fixo de 1,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado em regime de teletrabalho, a qual não é considerada como retribuição em circunstância alguma.

5- O teletrabalho será exercido no local de trabalho correspondente ao domicílio e residência do trabalhador constante do contrato de trabalho, salvo autorização prévia e escrita do empregador.

Cláusula 18.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente, de gestor e de técnico, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 19.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 20.^a

(Pluralidade de empregadores)

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Férias e outras ausências

Cláusula 21.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 34 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Até vinte dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;

c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;

d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

e) Três dias úteis seguidos em caso de direito a falta por luto gestacional da trabalhadora e do trabalhador, consoante o caso.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

5- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 23.^a

(Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade em que se situa a empresa ou estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei em cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 24.^a**(Dispensas no Natal e na Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:

- a) À quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa;
- b) Na véspera do dia de Natal que coincida com dia útil, ou, não sendo o caso, o dia útil imediatamente anterior ou dia útil imediatamente subsequente ao dia de Natal.

2- Aos trabalhadores que tenham de garantir a continuidade da atividade da empresa, as dispensas serão asseguradas em data a indicar por decisão do empregador, podendo haver acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO V

Retribuição e outros benefícios

SECÇÃO A

RetribuiçãoCláusula 25.^a**(Noções)**

Para efeitos do presente AE, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo IV (Tabela salarial) aplicável ao grupo profissional, categoria e subcategoria em que se enquadre o trabalhador bem como aquela que seja superior aos valores do referido anexo;

b) **Retribuição base anual:** O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) **Retribuição efetiva mensal:** Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efetiva anual:** O somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 26.^a**(Regras sobre a retribuição)**

1- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo previsto no anexo IV (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador.

2- Sempre que a tabela salarial do anexo IV seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores, cuja retribuição base não coincida com os valores das tabelas, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e subcategoria profissional e nível salarial em que está inserido.

3- As remunerações (margens livres), constituídas para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas para efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 27.^a**(Subsídio de refeição)**

1- A contribuição para o custo do subsídio de refeição, por cada dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo IV.

2- Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários superiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a 100 % do valor do subsídio de refeição fixado no anexo IV.

3-Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários iguais ou inferiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho diário.

4-Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito ao subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá o montante previsto nos números 2 ou 3 da presente cláusula calculado em proporção do número de horas trabalhadas nesse dia.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de férias)

1-O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente, ou no mês de junho de cada ano civil.

2-O valor do subsídio de férias é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3-Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 21.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de Natal)

1-O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2-A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o referido subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3-Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 30.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1-Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2-O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3-Sempre que cesse o regime de isenção de horário de trabalho os quantitativos pagos a título do respetivo suplemento serão convertidos em margem livre absorvível por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 31.^a

(Retribuição por trabalho suplementar)

1-A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de vinte e cinco pontos percentuais.

2-O pagamento de trabalho suplementar é cumulativo com o acréscimo de pagamento por trabalho noturno.

3-O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário, tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sendo o descanso marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

4-O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, que não seja dia normal de trabalho, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sendo o descanso marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 32.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1-O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho, superior a 15 dias consecutivos, certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

1-Nas duas primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano civil, ou até ao máximo de seis dias no mesmo ano civil, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

2-O empregador deverá, a título de adiantamento por conta da retribuição, pagar ao trabalhador o valor correspondente à sua retribuição efetiva, caso em que o trabalhador fica obrigado a devolver ao empregador, no prazo máximo de 8 dias após o receber, a totalidade do montante do subsídio de doença que lhe foi atribuído pela Segurança Social, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

3-Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixa de estar obrigado, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

4-Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

5-O pagamento pelo empregador do valor correspondente ao subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador descontá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 2.

SECÇÃO B

Prémio de permanência e outros benefícios

Cláusula 33.^a

(Prémio de permanência)

1-A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2-Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos

3-Em alternativa ao prémio pecuniário referido no número anterior, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dias de licença com retribuição, ou por uma contribuição extraordinária para o plano individual de reforma ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

a) O benefício optativo ao prémio de permanência, por decisão do trabalhador, observará uma das seguintes modalidades:

i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos 5 anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) Contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, correspondente a 50 % da retribuição efetiva mensal; ou

iii) 5 dias de licença com retribuição, a gozar nos 5 anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 1 dia em cada ano acrescido de uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma correspondente a 25 % da retribuição efetiva mensal.

b) As opções da alínea anterior são alternativas, devendo ser exercidas pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele que perfaça cada múltiplo de cinco anos de trabalho na empresa, mediante comunicação à área responsável pela gestão dos recursos humanos, presumindo-se que opta pelo prémio pecuniário na falta atempada de comunicação da opção;

c) Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer;

d) A marcação dos dias de licença com retribuição ocorrerá por acordo e, na falta deste, por decisão do empregador;

e) A contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma será possível nos termos da cláusula 43.^a e do anexo VIII do presente AE, caso o respetivo Plano Individual de Reforma e a lei o permitam.

4- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

5- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

6- Em alternativa à licença anual com retribuição o trabalhador poderá optar pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

7- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 6 desta cláusula, pode ser substituído por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar, ou em alternativa, por uma contribuição adicional de valor idêntico para o Plano Individual de Reforma, caso o respetivo Plano Individual de Reforma e a lei o permitam.

8- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou sanção superior a esta, ou não seja reincidente.

9- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 4 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

10- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 8.

11- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e o não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

12- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, salvo o disposto no números seguintes.

13- No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, o ano de pagamento do prémio de permanência, que corresponderá sempre a 50 % da retribuição efetiva neste primeiro pagamento, independentemente da antiguidade, será determinado de acordo com a tabela seguinte:

Antiguidade 31 de dezembro de 2024	Ano pagamento do 1.º prémio
> 20 anos	2025
≤ 20 e > 15 anos	2026
≤ 15 e > 10	2027
≤ 10 e > 5	2028
≤ 5	2029

14- No caso dos trabalhadores referidos no número anterior o início da contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feito tendo em conta o ano de pagamento do primeiro prémio pecuniário.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte no valor mensal de 20,00 €, pago 12 vezes por ano.

2- O subsídio de transporte não é devido aos trabalhadores em regime de teletrabalho total nem aos trabalhadores ausentes, por qualquer motivo, sempre que qualquer uma destas situações ocorra durante um mês civil completo.

Cláusula 35.^a

(Apoio escolar e pré-escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

- a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico (até ao 4.º ano): 55,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano): 85,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano): 125,00 €;
- d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 130,00 €.

3- Quando os pais, ou os padrinhos civis, forem ambos trabalhadores da mesma empresa ou de empresas ligadas societariamente obrigadas pelo presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale

educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações:

a) Às situações de ensino especial;

b) Às situações de filho com deficiência intelectual que não frequente estabelecimento de ensino, independentemente da idade, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e seja totalmente dependente deste, casos em que a comparticipação nas despesas tem o valor de 130,00 €.

SECÇÃO C

Deslocações em serviço

Cláusula 36.^a

(Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque em Portugal para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos de acordo com o anexo VI.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço do empregador terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante do anexo VI.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor no empregador.

Cláusula 37.^a

(Pagamento de despesas de deslocação em serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção do empregador, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo VI.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde

Cláusula 38.^a

(Princípios gerais de segurança e saúde no trabalho)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, ambiente, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como os respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, sempre que possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

Cláusula 39.^a**(Medicina no trabalho)**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Análise do PSA.

4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

- a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
- b) Análise do PSA será realizada de dois em dois anos depois dos 45 anos de idade;
- c) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- No caso do empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula.

6- Nos termos da lei o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como nas medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Cláusula 40.^a**(Seguro de saúde)**

1- O empregador fica obrigado a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- Os trabalhadores apenas terão direito ao seguro de saúde após 1 ano de trabalho efetivo ou antes de decorrido este período por decisão unilateral do empregador.

3- O seguro de saúde fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo por referência o previsto no anexo VII.

Cláusula 41.^a**(Seguro de vida)**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

4- Os trabalhadores apenas adquirem direito ao seguro de vida, no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, e após decorrido um ano da data da sua admissão na empresa, tendo por referência o contrato de trabalho em vigor.

5- Os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024 inclusive, adquirem pela primeira vez direito ao seguro de vida, no dia 1 de janeiro de 2026.

6- Se o trabalhador já tiver atribuído algum seguro de vida pelo empregador, o mesmo poderá ser substituído pelo seguro de vida previsto pela presente cláusula por decisão unilateral do empregador, desde que mais favorável.

Cláusula 42.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a sua retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional, da Segurança Social.

CAPÍTULO VII

Plano Individual de Reforma

Cláusula 43.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao empregador.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII (PIR) deste AE.

Cláusula 44.^a

(Início das contribuições)

1- A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á no ano em que o trabalhador complete 3 anos de serviço efetivo na empresa.

2- O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito, posteriores à data em que se completam os 3 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

3- No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, a data início do período de 3 anos inicia-se em 1 de janeiro de 2025.

CAPÍTULO VIII

Atividade sindical

Cláusula 45.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, relativamente aos delegados sindicais que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente se a empresa ou estabelecimento empregar 150 ou mais trabalhadores;

d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos ou do trabalho suplementar nas situações de contacto com o público, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;

f) Afixar, através dos delegados sindicais, nas instalações da empresa e em local apropriado e reservado para o efeito, disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, incluindo a distribuição aos trabalhadores em regime de teletrabalho, através de lista de distribuição de correio eletrónico disponibilizada pelo empregador;

g) Afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador;

h) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2-O empregador poderá consultar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração do conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz referência, e dar-lhe conhecimento do respetivo teor, o que poderá ser feito antes ou depois da respetiva entrada em vigor.

3-A atividade sindical prevista nos números anteriores deverá, com as necessárias adaptações, aplicar-se aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho em regime de teletrabalho, seja total ou parcial.

Cláusula 46.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

Os trabalhadores que sejam membros da direção do sindicato, para o exercício das suas funções, têm direito a crédito de horas e a faltas justificadas nos termos legalmente previstos.

Cláusula 47.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1-O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de sete horas por mês, ainda que faça parte da comissão sindical.

2-O número de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 48.^a

(Quotização sindical)

1-A entidade empregadora procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

2-A entidade empregadora deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.^a

(Reclassificação profissional)

1-A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto no anexo IX considerando a correspondência com as anteriores categorias profissionais.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria e subcategoria profissional e nível salarial que se encontram identificados no anexo II deste AE.

3- Os direitos e efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

4- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor, sem prejuízo das situações em que se encontre prevista a conversão em margem livre absorvível.

Cláusula 50.^a

(Anteriores suplementos de ordenado e equivalência de rubricas)

1- Os suplementos de ordenado auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do presente AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos, sem prejuízo das situações em que se encontre prevista a conversão em margem livre absorvível.

1- A equivalência das anteriores rubricas salariais encontra-se especificada no anexo X deste AE.

2- As rubricas classificadas como margem livre absorvível poderão ser absorvidas para efeito de aumentos salariais futuros, de acordo com a regra definida na cláusula 3.^a, número 6, do presente AE.

3- Com a entrada em vigor do presente AE cessa a atribuição de novas diuturnidades previstas na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, com as suas sucessivas alterações, sem prejuízo de direitos já atribuídos à data da entrada em vigor do AE, mantendo-se os valores pagos à data de entrada em vigor do mesmo, sem qualquer atualização, os quais não podem ser absorvidos por efeito de aumentos salariais futuros.

4- O disposto no número anterior da presente cláusula é igualmente aplicável a quaisquer outros prémios de antiguidade anteriormente vigentes ou aplicáveis à empresa subscritora e aos respetivos trabalhadores.

5- Com a entrada em vigor do presente AE cessa a atribuição de abonos para falhas previstos na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, com as suas sucessivas alterações, sem prejuízo de direitos já atribuídos à data da entrada em vigor do AE e enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição dos mesmos.

6- O prémio turno noite e o prémio turno tarde auferidos, à data da entrada em vigor do presente AE, pelos trabalhadores em regime de turnos com dias de descanso rotativos, são convertidos no subsídio de turno a que alude a cláusula 13.^a, número 5.

7- O prémio turno noite e o prémio turno tarde auferidos, à data da entrada em vigor do presente AE, pelos trabalhadores em regime de turnos sem folgas rotativas, são convertidos em retribuição base mensal até perfazermem, se necessário, o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador e, no remanescente, em margem livre absorvível.

8- Nas situações em que os trabalhadores, à data de entrada em vigor do presente AE afixam uma retribuição específica por isenção de horário de trabalho superior à prevista pela cláusula 30.^a, o remanescente será convertido em margem livre não absorvível, salvo no caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho em que o remanescente será convertido em margem livre absorvível por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 51.^a

(Comissões de serviço, cedências ocasionais de trabalhadores e pluralidade de trabalhadores)

O disposto nas cláusulas 18.^a, 19.^a e 20.^a aplica-se às comissões de serviço, cedências ocasionais de trabalhadores e situações de pluralidade de empregadores vigentes à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 52.^a

(Comissão paritária)

1- No âmbito do presente AE é instituída uma comissão paritária integrada com um máximo de 2 representantes da empresa subscritora e por igual número de representantes do sindicato subscritor, com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração de lacunas, interpretação, aplicação e cumprimento das cláusulas do presente AE.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 53.^a

(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)

1-Sem prejuízo da aplicação imediata do presente AE a todos os trabalhadores que sejam filiados no SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, nos termos da lei, os trabalhadores que não sejam filiados em qualquer associação sindical, a quem não se aplica diretamente o presente AE, e que pretendam que o mesmo passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito ao empregador nos três meses posteriores à entrada em vigor deste ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.

2-Os pedidos de aplicação do presente acordo nos termos do número 1 da presente cláusula são efetuados direta, formal e voluntariamente pelo trabalhador junto do empregador.

Cláusula 54.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

1-Os subscritores do presente acordo de empresa celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 2.^a, a qual se rege nos termos seguintes.

2-Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

3-A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente acordo de empresa.

4-A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE acompanhados de denúncia.

5-Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

6-A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelo empregador e pelo sindicato subscritor do acordo de empresa;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

7-A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Categorias e grupos profissionais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Sub-categoria	Nível salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor coordenador	A
			Diretor recursos humanos	
			Diretor organização	
			Diretor financeiro	
			Diretor operações	
			Diretor comercial	
Gestor	Gestor técnico	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Gestor de investigação antifraude e anticorrupção	B
			Responsável serviço contabilidade	
			Técnico analista de negócios I	
			Gestor <i>compliance</i>	
	Gestor comercial		Gestor de recrutamento	
			Responsável gestão negócio seguros	
			Responsável comercial área <i>telco & retail</i>	
	Gestor operacional		Responsável comercial serviço automóvel	
			Responsável de plataforma	
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico de apoio externo	C
			Técnico analista de negócios II	
			Técnico recursos humanos - Generalista	
			Técnico projetos operação	
			Técnico jurista	
			Técnico <i>reporting</i>	

Operacional	Coordenador operacional I	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Coordenador suporte negócio	D1	
			Coordenador fornecedores técnico/lar e MDDR		
			Coordenador fornecedores técnico		
			Coordenador controlo de gestão		
			Coordenador de suporte e dinamização de negócio		
			Coordenador rede médica		
			Coordenador comunicação e B2C		
			Coordenador UW		
	Coordenador operacional II		Supervisor de plataforma	D2	
			Supervisor de plataformas lar		
			Supervisor manutenção		
	Coordenador operacional III		Supervisor pagos <i>input</i>	D3	
			Coordenador de plataforma		
	Especialista operacional I		É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.	Especialista comercial - Formação rede	E1
	Especialista operacional II			Dinamizador especialista de suporte negócio	
Especialista de manutenção		E2			
Especialista antifraude					
Especialista faturação					
Especialista formação					
Especialista mecânica auto					
Especialista operacional III	Especialista produção e contratos			E3	
	Administrativo contabilidade				
	Caixa/especialista administrativo				
	Administrativo assessoria jurídica				
	Administrativo rede médica				
Especialista WFM					

Operacional	Assistente operacional I	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Help desk - Administrativo	F1
			Assistente operacional fornecedores	
			Operador assistência	
			Operador assistência noturna	
			Administrativo suporte de negócio e receção	
			Administrativo de reclamações	
			Administrativo pagos <i>input</i>	
	Assistente operacional II		Assistente rede técnica saúde	F2
			Administrativo de receção	
			Administrativo assistência CRM	
Assistente operacional III	Operador assistência noturna	F3		
	Operador de assistência			
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.		G

ANEXO III

Conteúdos funcionais das subcategorias**A - Categoria de diretor**

Função diferenciadora: É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.

Subcategorias

Diretor coordenador

Núcleo funcional: Gere a empresa e define a estratégia de gestão para que os objetivos globais da empresa sejam alcançados. Garante que os valores da empresa sejam cumpridos. Define uma visão global do negócio; estabelece o ritmo e as prioridades do negócio.

Diretor recursos humanos

Núcleo funcional: Planeia, supervisiona e controla o funcionamento integral da gestão de recursos humanos, de forma a garantir o seu desempenho adequado, com os níveis de qualidade estabelecidos e assim contribuir para os objetivos gerais da empresa. Supervisiona todos os processos de pessoal e procedimentos legais. Responsável por toda a gestão de recursos humanos.

Diretor organização

Núcleo funcional: Coordena a direção de organização, promovendo a adaptação dos recursos e instrumentos necessários à prossecução dos objetivos. Assegura a implementação das ferramentas. Avalia as possibilidades existentes em termos de redução de custos e melhorias contínuas de procedimentos. Contribui para a melhoria dos processos, implementação de produtos, definição de funcionalidades de ferramentas, mudanças organizacionais e métodos de trabalho.

Diretor financeiro

Núcleo funcional: Assegura todos os aspetos de contabilidade, tributários, de faturação e relatórios, a fim de contribuir para o cumprimento dos objetivos gerais da empresa. Assegura a coordenação da gestão financeira nas áreas fiscal, contabilidade e tesouraria; garante o controle de gestão.

Diretor operações

Núcleo funcional: Planeia, supervisiona e controla o pleno funcionamento da operação no seu todo, de forma a garantir a adequada prestação de serviços de assistência aos clientes, com os níveis de qualidade estabelecidos e contribuir para os objetivos gerais da empresa. Organiza o serviço a cada uma das suas equipas de trabalho de forma a prestar serviços de acordo com os parâmetros estabelecidos.

Diretor comercial

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos comerciais definidos.

Acompanha o desenvolvimento e evolução do mercado e defini estratégias de vendas baseadas nas necessidades e oportunidades de negócio. Dinamiza os canais de vendas e identifica novas potencialidades de negócio; ajustando as ferramentas e a formação necessária às equipas de trabalho para o efeito.

B - Categoria de gestor técnico

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias

Gestor de investigação antifraude e anticorrupção

Núcleo funcional: Garante o suporte do *compliance* para os objetivos globais da empresa em tópicos específicos da área de risco de *compliance*, como fraude interna e investigação. Orienta a conceção e arquitetura do respetivo tema do programa de *compliance*, gere a supervisão das áreas funcionais relevantes e coordena as atividades de *compliance* para estes temas dedicados.

Responsável serviço contabilidade

Núcleo funcional: Responsável pela contabilidade, coordena e acompanha a equipa, assegura a produção de informação fidedigna e oportuna, alinhada com as políticas contabilísticas, garante o cumprimento dos prazos incluindo relatórios, obrigações legais e fiscais. Contribui para os objetivos gerais da empresa.

Técnico analista de negócios I

Núcleo funcional: Responsável pela implementação de métodos e processos de forma a assegurar a rentabilidade do trabalho de todos os utilizadores e satisfazer as necessidades do cliente interno e externo. Assegura a melhoria dos processos, implementação de produtos, definição de funcionalidades de ferramenta, mudanças organizacionais e métodos de trabalho. Apoia na análise e otimização dos processos e na validação da sua coerência interna.

Gestor compliance

Núcleo funcional: Define a estratégia e métodos para implementar programas e processos de *compliance*. Comunica a cultura de integridade. Implementa o Regulamento Geral de Privacidade de Dados (RGPD). Neste âmbito estabelece um nível consistente de proteção de informação.

Gestor de recrutamento

Núcleo funcional: Gere perfis de sucesso detalhados, a fim de atrair/direcionar candidatos para as vagas existentes. Recorre a ferramentas de procura no mercado, para melhor identificação de talentos. Identifica perfis adequados a cada necessidade, disponibilizando candidatos adequados a cada cargo.

C - Categoria de gestor comercial

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias

Responsável gestão negócio seguros

Núcleo funcional: Assegura a gestão e o cumprimento dos objetivos definidos.

Colabora na definição dos objetivos comerciais da conta; acompanha, monitoriza e identifica processos de melhoria transversal a todas as áreas da empresa. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

Responsável comercial área telco & retail

Núcleo funcional: Assegura a gestão e o cumprimento dos objetivos definidos. Coordena a sua atividade em conformidade com a prossecução dos objetivos de negócio, e monitoriza o cumprimento dos objetivos, identificando e procurando encontrar soluções para eventuais desvios. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

Responsável comercial serviço automóvel

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos definidos. Monitoriza o cumprimento dos objetivos, identificando e procurando encontrar soluções para eventuais desvios e controla e gere os resultados. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

D - Categoria de gestor operacional

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias

Responsável de plataforma

Núcleo funcional: Supervisiona e gere o trabalho dos Supervisores assegurando que esse trabalho se realiza mediante os procedimentos internos de forma a atingir os objetivos, tanto a nível das soluções apresentadas como do atendimento telefónico. Gere e ou revê processos delicados ou especiais de forma a garantir uma boa gestão e desenvolvimento adequados

Responsável de fornecedores

Núcleo funcional: Coordena, organiza e supervisiona o correto funcionamento da rede de fornecedores de assistência técnica. Garante a qualidade da prestação do serviço e analisa os custos gerados pelos serviços prestados pela rede de fornecedores, de modo gerir os custos.

E - Categoria de técnico

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.

Subcategorias

Técnico de apoio externo

Núcleo funcional: Assegura sempre que possível assistência no local, recorrendo apenas em situação necessárias a reboque, assim como assegurar o apoio no local em caso de acidente.

Técnico analista de negócios II

Núcleo funcional: Implementa métodos e processo de forma a assegurar a rentabilidade do trabalho de todos os utilizadores e satisfazer as necessidades do cliente interno e externo.

Técnico de recursos humanos - Generalista

Núcleo funcional: Faz toda a gestão administrativa transversal de recursos humanos: recrutamento, processamento salarial, gestão administrativa, avaliação de desempenho e todas as tarefas de gestão de recursos humanos.

Técnico projetos operações

Núcleo funcional: Monitoriza o correto funcionamento de diversas ferramentas de apoio nas operações, assim como monitoriza e controla o correto funcionamento das suas funcionalidades. Garante que as configurações desenvolvidas e testadas nos ambientes de desenvolvimento e teste, são implementadas em ambiente de produção.

Analisa KPI e implementa novas funcionalidades de atualizações desenvolvidas. Elabora relatórios. Avalia e propõe propostas de automatização para tarefas mecânicas e rotineiras.

Técnico jurista

Núcleo funcional: Assegura as ações específicas da gestão de processos de proteção jurídica e todas as restantes responsabilidades que lhe são afetas. Executa, de acordo com as políticas e objetivos definidos, as ações

específicas da gestão de processos de proteção jurídica, sob a sua responsabilidade, nomeadamente atender os beneficiários dos contratos geridos, analisar os processos, formalizar reclamações e negociar indemnizações com entidades terceiras.

Técnico reporting

Núcleo funcional: Identifica as necessidades do serviço operações, no âmbito dos vários sistemas de comunicação, nomeadamente, telefónica, *e-mail*, *internet* e informática. Estrutura e sugere melhorias, de forma a obter mais eficiência na gestão de recursos tecnológicos e humanos.

Procede à constante monitorização de performance do sistema telefónico. Elabora relatórios de atividade.

F - Categoria de coordenador operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias

Coordenador suporte negócio

Núcleo funcional: Assegura a gestão dos assuntos relativos à qualidade e a compras. Controla o *budget* avaliando e estabelecendo as prioridades em termos de investimentos e de gastos, sob orientação. Coordena o correto funcionamento das instalações, as medidas de segurança no trabalho, os seguros relativos ao Edifício.

Colabora na definição das políticas da qualidade, objetivos da qualidade, plano de monitorização, plano de melhoria global da empresa.

Coordenador fornecedores técnico/lar e MDDR

Núcleo funcional: Gere, capta e forma integralmente uma rede de fornecedores de serviço de assistência técnica, lar e MDDR, de acordo com as diretrizes e procedimentos estabelecidos, de modo a dar suporte e abrangência de serviço.

Coordenador fornecedores técnico

Núcleo funcional: Gere, capta e forma integralmente uma rede de fornecedores de serviço de assistência técnica, de acordo com as diretrizes e procedimentos estabelecidos, de modo a dar suporte e abrangência de serviço.

Coordenador controlo de gestão

Núcleo funcional: Assegura a exatidão dos dados e realizar os relatórios dentro dos prazos estabelecidos e coordena o trabalho da secção de controlo de gestão.

Elabora e analisa diversos relatórios financeiros. Realiza estudos de distribuição de custos internos. Coordena a secção de controlo de gestão.

Coordenador de suporte e dinamização de negócio

Núcleo funcional: Garante a partilha de informação e gestão de forma transversal dentro da área comercial. Assegura o controlo e a realização das análises e reportes. Desenvolve estudos de mercado que forem identificados pelas diferentes áreas. Efetua *benchmark* dos produtos existentes. Garante o desenvolvimento de integração de novos clientes, criando o plano de formação inicial e contínuo, garantindo a realização pelos formadores de todos os processos implementados para a formação.

Coordenador de rede médica

Núcleo funcional: Coordena, organiza e supervisiona o correto funcionamento da rede médica. Responsável pela gestão de custos. Desempenha as atividades atribuídas dentro do escopo da gestão da rede médica, sendo responsável por alinhar a estratégia funcional interagindo com o negócio.

Coordenador comunicação e B2C

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos definidos para as áreas de marketing digital e comunicação. Assegura o cumprimento da estratégia digital, monitoriza os KPI do canal de vendas *e-commerce* (B2C). Analisa a performance do canal de vendas *e-commerce* (B2C). Gere as redes. Gere a comunicação da marca interna e externa de acordo com as diretrizes. Gere os conteúdos do *website* institucional, propondo ações de melhoria de visibilidade e conteúdo. Organiza ações de responsabilidade social de acordo com o plano de comunicação.

Coordenador UW

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento das normas internas de cotações assim como os respetivos prazos, cumprindo os critérios de rentabilidade para a empresa.

G - Categoria de coordenador operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias

Supervisor de plataforma

Núcleo funcional: Supervisiona e planifica o trabalho dos operadores de assistência assegurando que se realiza seguindo os procedimentos, cumprimento com objetivos e satisfação do cliente, tanto a nível de soluções como de atenção telefónica. Garante que as chamadas e o envio dos diferentes serviços são atendidos dentro dos tempos estabelecidos e acompanha os volumes de trabalho a fim de gerir mais vários produtos em simultâneo de forma a cumprir os objetivos.

Gere e supervisiona processos específicos e colabora na criação e gestão de indicadores de apoio à gestão.

Supervisor de plataforma lar

Núcleo funcional: Supervisiona e planifica o trabalho dos operadores de assistência assegurando que se realiza seguindo os procedimentos, cumprimento com objetivos e satisfação do cliente, tanto a nível de soluções como de atenção telefónica. Garante que as chamadas e o envio dos diferentes serviços são atendidos dentro dos tempos estabelecidos e acompanha os volumes de trabalho a fim de gerir mais vários produtos em simultâneo de forma a cumprir os objetivos.

Gere e supervisiona processos específicos e colabora na criação e gestão de indicadores de apoio à gestão.

Supervisor de manutenção

Núcleo funcional: Estrutura, forma e coordena no sentido de obter o máximo de controlo de rentabilidade nas diversas áreas de modo a satisfazer as necessidades do cliente e contribuir para a realização dos objetivos. Supervisiona a operacionalidade do processo de gestão de manutenção automóvel e faz a planificação de todas as tarefas diárias da equipa, garantindo que todas as funções são asseguradas. Supervisiona todos os produtos de manutenção.

H - Categoria de coordenador operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias

Supervisor pagos input

Núcleo funcional: Garante e assegura que todos os registos contabilísticos são executados de forma adequada, respeitando todos os requisitos legais, assim como assegura a gestão de pagos-*input*. É responsável pela verificação dos dados das faturas e insere no sistema de forma a garantir o seu devido pagamento.

Coordenador de plataforma

Núcleo funcional: Apoia no planeamento do trabalho dos supervisores assegurando que os procedimentos internos são cumpridos de forma a atingir os objetivos da empresa e garantir a satisfação do cliente, tanto a nível das soluções apresentadas como do atendimento telefónico. Dá resposta a questões e pedidos tanto dos supervisores como operadores, no que diz respeito ao cumprimento de procedimentos respeitante aos diferentes contratos de assistência. Colabora na definição dos procedimentos e melhoria dos mesmos; assim como na implementação dos novos contratos.

I - Categoria de especialista operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias

Especialista comercial - Formação rede

Núcleo funcional: Assegura o suporte e dinamização comercial para o cumprimento dos objetivos definidos para cada linha de negócio. Garante e realiza a formação às redes de distribuição. Gere contratos, produtos, clientes e processos de acordo com as políticas de *compliance* em vigor na empresa. Assegura o suporte administrativo e comercial para o funcionamento de toda a atividade comercial em conformidade com os

objetivos de negócio estabelecidos pela empresa e assegurar o controlo e a realização das análises e relatórios da dinamização operacional e da formação.

Dinamizador especialista de suporte negócio

Núcleo funcional: Assegura o suporte comercial e administrativo e garante a partilha de informação e gestão de forma transversal dentro da área comercial. Assegura o suporte administrativo e comercial para o funcionamento de toda a atividade comercial em conformidade com os objetivos de negócio estabelecidos e garante o controlo e a realização das análises e relatórios de forma a facilitar a identificação de potenciais desvios e razões que justifiquem os mesmos.

Assegura o suporte na gestão dos clientes e contratos.

J - Categoria de especialista operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias

Especialista de manutenção

Núcleo funcional: Assegurar a operacionalidade do processo de gestão de manutenção automóvel, através da receção, controlo e resposta às solicitações inerentes ao mesmo. Faz a gestão do controlo das coberturas e exclusões contratuais, da deteção de tentativas de fraude. Faz gestão de custos.

Especialista antifraude

Núcleo funcional: Elabora relatórios periódicos de fraude e realiza auditorias periódicas nas modificações e outras que sejam necessárias para o bom funcionamento da operação. É responsável pelas auditorias periódicas do NPS.

Especialista faturação

Núcleo funcional: Assegura a faturação aos clientes em estreita comunicação com filiais e diversos departamentos internos, assim como gestão dos respetivos valores. Faz a conferência de contas correntes de clientes. É responsável pelas cobranças aos clientes.

Especialista formação

Núcleo funcional: Assegura a formação aos trabalhadores da plataforma de assistência e a novas admissões para o desenvolvimento do seu desempenho profissional e assegura a sua adaptação às tarefas específicas de cada posto de trabalho. Assegura a formação contínua.

Especialista mecânica auto

Núcleo funcional: Assegura a gestão de viaturas de substituição e realiza o acompanhamento e controlo diários junto das oficinas/concessões. Assegura o atendimento e a gestão de todos os processos da plataforma de assistência, que requeiram a sua intervenção técnica especializada de mecânica, telefónica ou no local.

Garante o apoio em *back office* no diagnóstico de avarias e controlo de imobilizações.

Especialista produção e contratos

Núcleo funcional: Elaboração de contratos, análise de minutas de contratos emitidas por clientes, elaboração de anexos e qualquer documentação contratual, análise de modelos, garantias impostas pelo grupo e sua adaptação, gestão e acompanhamento de renovação de contratos, configuração de contratos nos diferentes sistemas.

K - Categoria de especialista operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias

Administrativo contabilidade

Núcleo funcional: Assegura o adequado suporte contabilístico/administrativo contribuindo para o cumprimento das inerentes responsabilidades, com foco na qualidade e no cumprimento dos prazos. Apoiar nos registos contabilísticos, de faturação e tesouraria.

Caixa/especialista administrativo

Núcleo funcional: Contabiliza todos os documentos (faturas de fornecedores de despesas gerais) de acordo com os prazos previstos e assegurar o pagamento atempado às diversas entidades (fornecedores, clientes, Estado, recursos, etc.). Regista todos os pagamentos efetuados, quer a fornecedores da empresa, quer a fornecedores ligados aos processos geridos pelas plataformas.

Administrativo assessoria jurídica

Núcleo funcional: Faz o atendimento telefónico das solicitações destinadas à equipa de proteção jurídica, dá informações aos beneficiários e faz registo de ações a executar. Abre e classifica os processos. Faz a gestão da documentação entrada e saída da Área Jurídica, procedendo, se necessário, ao seu arquivo.

Administrativo rede médica

Núcleo funcional: Apoio na integração, consolidação, manutenção e desenvolvimento da rede de prestadores médicos de acordo com as necessidades do negócio.

Assegura a manutenção dos contratos de prestação de serviços, de modo a assegurar o seu cumprimento integral e validação dos mesmos. Controla a documentação legalmente exigida para o exercício da atividade dos fornecedores médico.

Especialista WFM

Núcleo funcional: Tem como principais responsabilidades supervisionar a produtividade e a qualidade do trabalho, analisando e monitorizando os resultados para desta forma garantir os níveis de serviço contratados com os clientes. Planeia e escalas, afetando os recursos adequados face à atividade por dia da semana, faixa horária e sazonalidade.

L - Categoria de assistente operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias

Help desk - Administrativo

Núcleo funcional: Assegura o apoio geral de *help desk*. Gere incidentes e solicitações.

Dá suporte ao processo de entradas/saídas no âmbito de acessos informáticos. Gere diretório ativo local. Contribui ativamente para evitar ou mitigar incidentes graves.

Assistente operacional fornecedores

Núcleo funcional: Dá suporte à gestão, no respeito a: Fornecedores e sua avaliação, custos médios, avarias, expedição automática, orçamento, poupança. Elabora relatórios.

Administrativo suporte de negócio e receção

Núcleo funcional: Gere os fornecedores indiretos relacionados com o edifício. Faz a gestão dos contratos de manutenção das instalações. Monitoriza e avalia os fornecedores indiretos. Controla o *budget*. Gere as compras.

Administrativo de reclamações

Núcleo funcional: Procede à análise técnico-administrativo de reclamações decorrentes de serviços prestados, promovidas pelos beneficiários dos serviços, fornecedores ou quaisquer outros clientes institucionais, e posterior processamento de todo o expediente relacionado com as mesmas, nomeadamente de reembolsos.

Comunica com as restantes áreas da empresa, no sentido de recolher e fornecer informação para posterior tratamento como melhor prática a adotar, a fim de suprir lacunas ou corrigir deficiências nos serviços prestados.

Administrativo pagos input

Núcleo funcional: Assegura a verificação dos dados das faturas e inserir no sistema de forma a garantir o seu devido pagamento. Gere as faturas de modo a cumprir com o estabelecido contratualmente. Analisa as contas de fornecedores de modo a garantir a inexistência de desvios e a retificá-los.

Assistente rede técnica saúde

Núcleo funcional: - Assegura o atendimento telefónico aos programas de acompanhamento de doentes crónicos. Procede ao atendimento e gestão de processos de doentes inscritos nos programas, assegurando o cumprimento rigoroso do previsto na lei de proteção de dados pessoais.

M - Categoria de assistente operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias

Administrativo de receção

Núcleo funcional: Atende a central telefónica e conseqüentemente trata das chamadas para todas as áreas da empresa. Envia, recebe e trata da documentação geral da empresa. Executa tarefas administrativas. Em situações pontuais desempenha funções de assistência.

Administrativo assistência CRM

Núcleo funcional: Realiza inquéritos telefónicos efetuados no âmbito das campanhas relacionadas com os contratos em curso. Desempenha tarefas administrativas associadas a campanhas de CRM - *Back office*. Regista diariamente chamadas e *e-mails* recebidos na respetiva aplicação informática. Lista, define e desenvolve oportunidades de melhoria do processo.

Operador assistência noturna

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

Operador assistência

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

N - Categoria de assistente operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias

Operador assistência noturna

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

Operador assistência

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A- Tabela salarial:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 437,00 €
B	1 911,00 €
C	1 300,00 €
D1	1 407,00 €
D2	1 334,00 €
D3	1 283,00 €
E1	1 315,00 €
E2	1 189,00 €
E3	1 142,00 €
F1	1 144,00 €
F2	1 072,00 €
F3	1 030,00 €
G	901,00 €

B- Subsídio de refeição: 12,40 €.

C- Produção de efeitos: A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nas alíneas anteriores produzem efeitos desde o início de vigência do presente acordo de empresa.

ANEXO V

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- O empregador poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A utilização do regime de tempo de trabalho previsto no presente anexo poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a sua redução.

3- O trabalho prestado em acréscimo pode ser compensado, por decisão do empregador, através de alguma ou algumas das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

4- Quando o empregador pretenda utilizar o regime de tempo de trabalho previsto no presente anexo, deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo ou a redução do tempo de trabalho com um mínimo de 24 horas de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- No final de cada ano civil deverá ser saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo a mesma ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano civil subsequente.

6- No caso de no final do primeiro trimestre do ano semestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

7- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do primeiro semestre ano civil subsequente serão compensadas através de pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

8- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não prejudicam a aplicação do regime de tempo de trabalho previsto no presente Anexo.

9- O empregador, por acordo com o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, poderá instituir outros regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT.

ANEXO VI

Pagamento de despesas de deslocação em serviço

Cláusulas	Valores
Cláusula 36. ^a - Despesas de deslocação em serviço em Portugal:	
- Por diária completa	83,00 €
- Refeição isolada	13,50 €
- Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
- Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 37. ^a - Diária das despesas de deslocação em serviço no estrangeiro	167,00 €

ANEXO VII

Condições de referência do seguro de saúde

Coberturas		
Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro	30 000,00 €
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro	3 000,00 €
Franquias e copagamentos máximos	Internamento	100,00 €/sinistro
	Copagamento	Consultas 17,50 €/sinistro
	Franquia anual	Sem franquia
Períodos carência		Sem período de carência para ambulatório

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma (PIR)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 43.^a, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto nos códigos do imposto sobre pessoas coletivas e pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste acordo de empresa, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IX

Correspondência com as anteriores categorias profissionais

Categoria anterior	Categoria AE	Subcategoria AE
Diretor coordenador	Diretor	Diretor coordenador
Diretor de serviço	Diretor	Diretor operações
Diretor de serviço	Diretor	Diretor organização
Diretor de serviço	Diretor	Diretor comercial
Diretor de serviço	Diretor	Diretor recursos humanos
Diretor de serviço	Diretor	Diretor financeiro
Chefe de serviços	Gestor técnico	Gestor <i>compliance</i>
Chefe de serviços	Gestor técnico	Técnico analista negócios I
Chefe de serviços	Gestor técnico	Responsável serviço contabilidade
<i>Anti-fraud investigation manager</i>	Gestor técnico	Gestor de investigação antifraude e anticorrupção
<i>Talent acquisition</i>	Gestor técnico	Gestor de recrutamento
Chefe de serviços	Gestor comercial	Responsável gestão negócio seguros
Responsável comercial área auto	Gestor comercial	Responsável comercial serviço automóvel
Responsável comercial área <i>telco & retail</i>	Gestor comercial	Responsável comercial área <i>telco & retail</i>
Chefe de serviços	Gestor operacional	Responsável de plataforma
Chefe de serviços	Gestor operacional	Responsável serviço fornecedores
Técnico apoio gestão sinistros	Técnico	Técnico apoio externo
Técnico organização	Técnico	Técnico analista negócios II
Técnico projetos operação	Técnico	Técnico projetos operações
Técnico <i>reporting</i>	Técnico	Técnico <i>reporting</i>
Técnico apoio jurídico	Técnico	Técnico jurista
Técnico recursos humanos	Técnico	Técnico recursos humanos - Generalista
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador de comunicação institucional e B2C
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador de suporte e dinamização de negócio
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador controlo gestão
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador rede médica
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador suporte negócio
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador UW
Gestor de fornecedores	Coordenador operacional I	Coordenador fornecedores técnico
Gestor fornecedores lar	Coordenador operacional I	Coordenador fornecedores técnico/lar/MDDR

Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor de plataforma
Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor de plataformas lar
Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor manutenção
Chefe de secção	Coordenador operacional III	Supervisor pagos <i>input</i>
Coordenador plataformas	Coordenador operacional III	Coordenador de plataforma
Gestor de rede e comercial	Especialista operacional I	Especialista comercial - Formação rede
Dinamizador de rede	Especialista operacional I	Dinamizador especialista de suporte de negócio
Assistente administrativo 1. ^a	Especialista operacional II	Especialista antifraude
Assistente administrativo 1. ^a	Especialista operacional II	Especialista faturação
Técnico mecânica auto	Especialista operacional II	Especialista mecânica auto
Técnico de produção e contratos	Especialista operacional II	Especialista produção e contratos
Técnico formação	Especialista operacional II	Especialista formação
Técnico manutenção/assistente administrativo	Especialista operacional II	Especialista manutenção
Administrativo contabilidade	Especialista operacional III	Administrativo contabilidade
Administrativo rede médica	Especialista operacional III	Administrativo rede médica
Caixa/técnico administrativo	Especialista operacional III	Caixa/especialista administrativo
Especialista WFM	Especialista operacional III	Especialista WFM
Administrativo secção assessoria jurídica	Especialista operacional III	Administrativo secção assessoria jurídica
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional I	Administrativo pagos <i>input</i>
Técnico administrativo/assistente administrativo	Assistente operacional I	Administrativo reclamações
Técnico administrativo/assistente administrativo	Assistente operacional I	Administrativo suporte de negócio e receção
Operador técnico de saúde	Assistente operacional I	Assistente rede técnica saúde
Técnico administrativo	Assistente operacional I	Assistente operacional fornecedores
Técnico computadores III	Assistente operacional I	<i>Help desk</i> - Administrativo
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Administrativo assistência CRM
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Administrativo de receção
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Operador assistência noturna
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Operador de assistência
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Operador de assistência
Assistente administrativo 2. ^a	Assistente operacional III	Operador assistência noturna
Assistente administrativo 2. ^a	Assistente operacional III	Operador de assistência
Assistente administrativo 3. ^a	Assistente operacional III	Operador de assistência
Assistente administrativo 3. ^a (até 1 ano)	Estagiário em ingresso	Operador de assistência

ANEXO X

Equivalência de rubricas salariais

Rubrica anterior	Nova rubrica
Vencimento	Vencimento base
Vencimento (B)	
Vencimento base - CCT 2012 caducados	
Antigos suplementos CCT caducados (A)	Margem livre não absorvível
Antigos suplementos CCT caducados (B)	
Margem livre não ABS antigos CCT caducados	
Margem livre absorvível antigos CCT caducados	Margem livre absorvível
Diuturnidade *	Antiga diuturnidade PCT ***
Prémio antiguidade CCT caducados	Antigo prémio de antiguidade CCT caducados ***
Subsídio para falhas **	Antigo subsídio para falhas PCT
Prémio turno noite	Subsídio de turno ****
Prémio turno tarde	

* Diuturnidade prevista na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos.

** Abono para falhas previsto na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos.

*** Cláusula 46.^a números 4 e 5 do presente AE, constituindo margem livre não absorvível.

**** Salvo o disposto na clausula 46.^a, número 5, do presente AE.

Lisboa, 17 de outubro de 2024.

AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal, NIPC 980 359 546, representada por:

Miguel Roquette Mello do Rego, na qualidade de representante legal.

Helena Maria Lopes Rodrigues Santos Sequeira, na qualidade de mandatária.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, NIPC 501 081 674, representado por:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Caldeira Castel' Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Depositado a 18 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 207/2025, 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 AP Solutions GMBH - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA

CAPÍTULO I

VigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal e geográfico)**

1- O presente acordo de empresa (adiante designada de «AE») obriga, por um lado, a «AP Solutions GMBH - Sucursal em Portugal» e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representado pelo «SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins», doravante designado de sindicato subscritor.

2- A empresa subscritora do presente AE, com um universo de 136 trabalhadores, desenvolve a sua atividade principal no âmbito da atividade de centros de chamadas e de outras atividades de consultoria para os negócios e gestão, incluindo, entre outras, a atividade dos centros de chamadas para clientes nos sectores de seguros e financeiro ou em atividades afins ou com eles conexas.

3- O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa subscritora sita em território nacional.

4- O presente AE aplica-se aos trabalhadores vinculados na empresa subscritora, mesmo que em regime de pluralidade de empregadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem que produza quaisquer efeitos retroativos, e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 3 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo de vigência inicial ou da sua renovação, acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada e devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período de sobrevigência do AE, o qual se manterá em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I (Convenção de arbitragem).

5- Em caso de caducidade, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, manter-se-ão os efeitos previstos na lei e neste AE sobre:

- a) Promoções e progressões salariais - Cláusula 6.^a;
- b) Duração do trabalho - Cláusula 9.^a
- c) Duração das férias - Cláusula 21.^a;

- d) Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 24.^a;
- e) Subsídio de refeição - Cláusula 27.^a;
- f) Prémio de permanência - Cláusula 33.^a;
- g) Apoio escolar e pré-escolar - Cláusula 35.^a;
- h) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 40.^a e 41.^a;
- i) Plano individual de reforma - Cláusula 43.^a;

6- A mera proposta de revisão do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de uma proposta negocial.

CAPÍTULO II

Desenvolvimento profissional

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, tendo em atenção as funções que cada um efetivamente exerce e de acordo com o organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias, subcategorias e grupos profissionais previstos no anexo II e anexo III deste AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos, o empregador adotará como referência as categorias e subcategorias profissionais constantes no anexo II, bem como os respetivos grupos salariais a que pertencem.

3- O empregador pode atribuir designações de subcategorias diferentes das previstas neste AE e pode criar novas subcategorias desde que, em qualquer caso, seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação ou nova subcategoria a uma das previstas.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em atenção o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador.

5- Sempre que a tabela salarial do anexo IV seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e subcategoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

6- As remunerações (margens livres) para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas para efeito de aumentos salariais futuros, salvo menção em contrário no presente AE e respetivos anexos.

Cláusula 4.^a

(Avaliação de desempenho profissional)

1- O empregador deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e dos respetivos critérios subjacentes;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação, a definir pelo empregador, com a criação, designadamente, de uma comissão de recurso definida por este, composta por 3 elementos, de categoria e subcategoria de nível igual ou superior à do avaliado, que deliberará por maioria.

3- O trabalhador que não concorde com o resultado da sua avaliação pode dela reclamar para a comissão de recurso, mediante exposição escrita e fundamentada onde constem os factos essenciais que constituem a causa da sua reclamação e onde, a final, formule um pedido ou especifique qual a classificação que pretende lhe seja atribuída, podendo juntar prova documental se assim entender.

4- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo máximo de 30 dias, a contar desde o dia seguinte à tomada de conhecimento pelo trabalhador da avaliação, e a comissão de recurso decidirá em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 90 dias, a contar da data de submissão da reclamação pelo trabalhador, sob pena desta ser considerada deferida tacitamente.

5- Quando os prazos previstos no número anterior se iniciarem ou terminarem em dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim, para o primeiro dia útil seguinte.

6- A comissão de recurso prevista na alínea b) do número 2 integrará um representante do trabalhador, designado por este, desde que pertença aos quadros da empresa.

7- Na eventualidade de o trabalhador não designar o representante a que se refere o número anterior a comissão de recurso será ainda assim constituída, sendo todos os respetivos elementos designados pelo empregador.

8- O avaliador e o trabalhador podem ser ouvidos pela comissão, caso esta assim entenda.

9- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

Cláusula 5.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias e subcategorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75 % do previsto no anexo IV (Tabela salarial) para a categoria e subcategoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior ao valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida.

3- Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria e subcategoria profissional a que se candidatem, por um período seguido ou interpolado não inferior a três dos últimos 6 anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional e desde que venham a celebrar um contrato de trabalho com pluralidade de empregadores em que um dos empregadores seja uma empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora.

4- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 6.^a

(Promoções e progressões salariais)

1- As promoções e progressões salariais correspondentes às categorias e subcategorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa do empregador e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria, subcategoria e no empregador;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, com exceção das subcategorias de operador de assistência e operador de assistência noturna a que se refere o número seguinte, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos sete anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria ou subcategoria de nível salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria e subcategoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) Terem obtido em cinco anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pelo empregador;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou no nível salarial;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- Após conclusão de estágio de ingresso, caso haja lugar ao mesmo, a evolução dos trabalhadores das subcategorias de operador de assistência e de operador de assistência noturna das categorias profissionais de assistente operacional far-se-á nos termos seguintes:

- a) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional III e no nível salarial F3, o trabalhador mudará automaticamente para a categoria profissional de assistente operacional II e para o nível salarial F2;
- b) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional II e no nível salarial F2, o trabalhador mudará automaticamente para a categoria profissional de assistente operacional I e para o nível salarial F1;
- c) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional I e no nível salarial F1, inicia-se um período de 7 anos para aplicação, com as necessárias adaptações, do disposto no número anterior da presente cláusula.

4- No caso dos trabalhadores vinculados ao empregador na data da entrada em vigor do presente AE os módulos temporais mencionados nos números 2 a 3 da presente cláusula apenas se iniciam na data de entrada em vigor do AE.

5- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto nos números 2 e 3 - com exceção das progressões obrigatórias a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número 3 -, se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % ali referido.

6- Caso o trabalhador registre em dois anos consecutivos, ou em cinco anos interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores - com exceção das progressões obrigatórias a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número 3 -, e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 7.^a

(Formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução, e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a)* Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b)* Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;
- c)* Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d)* Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e)* Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador, ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo do empregador, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo do empregador, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- O crédito de horas tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação no âmbito do exercício das suas funções.

10- O empregador deverá dar conhecimento dos projetos dos planos de formação anuais e plurianuais a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

11- Os trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como os representantes dos trabalhadores a que se refere o número anterior podem emitir parecer sobre os projetos dos planos de formação, no prazo de 15 dias.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 8.^a**(Duração do trabalho)**

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia, ou seja, 35 horas por semana, prestado cinco dias por semana de segunda a sexta-feira.

2- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos ou com descanso semanal rotativo a duração do trabalho é de 35 horas por semana e 7 horas por dia, sendo prestados cinco dias de trabalho por semana, de segunda-feira a domingo.

Cláusula 9.^a**(Organização de horários e duração do trabalho)**

1- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não excedam mais de 7 horas diárias, nem possa implicar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- A duração do intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

3- Os limites do número anterior poderão ser aumentados em trinta minutos, e podem ser reduzidos até um mínimo de 30 minutos por decisão unilateral do empregador.

4- Sempre que o trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

5- As pausas referidas no número anterior têm lugar, em regra, na hora imediatamente a seguir ao período de duas horas consecutivas, sendo a gestão das mesmas da exclusiva decisão do empregador, de forma a assegurar o bom funcionamento dos seus serviços.

6- Para funções de atendimento telefónico que não cumpram os requisitos mencionados no número 4 desta cláusula poderá haver lugar a pausas por decisão unilateral do empregador.

Cláusula 10.^a**(Tipos de horários)**

1- Os tipos de horários praticáveis, nos termos que forem fixados pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador, desde que, com isso, não comprometa o normal funcionamento dos serviços;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

2- O horário flexível não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno, exceto se, enquanto tal, for solicitado pelo empregador.

3- O empregador poderá instituir quaisquer outros tipos de horário, podendo unilateralmente atribuí-los e alterá-los, dentro dos limites da lei.

4- O empregador poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo V (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT), o qual faz parte integrante do presente AE.

Cláusula 11.^a**(Isenção de horário)**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana, até 5 horas por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3- Relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou de assistência em centros de atendimento, o regime de isenção de horário de trabalho terá como limite 1 hora por dia e 5 horas por semana.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 30.^a (Retribuição por isenção de horário de trabalho).

5- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 12.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais, sendo o mesmo pago nos termos previstos na cláusula 31.^a (Retribuição por trabalho suplementar).

2- A prestação de trabalho suplementar apenas pode ter lugar quando o mesmo seja expressamente solicitado, por escrito, pelo empregador.

Cláusula 13.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a, pelo menos, dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos duas vezes em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, que não prestem atividade em regime de isenção de horário de trabalho, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 100,20 €, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- Considera-se trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo o mesmo pago, quanto aos trabalhadores das profissões de operador de assistência, através de suplemento de trabalho noturno correspondente a um acréscimo de 30 % sobre o valor/hora relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

7- Quer os trabalhadores em regime de turnos com dias de descanso rotativos, quer os restantes trabalhadores em regime de turnos, sem folgas rotativas, que prestem trabalho noturno têm direito ao suplemento de trabalho noturno a que alude o número anterior.

8- O acréscimo remuneratório de subsídio por turnos e de subsídio de trabalho noturno previsto na presente cláusula apenas serão devidos enquanto estas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso cessem.

9- Sem prejuízo do cumprimento integral das disposições sobre trabalho por turnos previstas na Lei e no presente AE, a organização do trabalho em regime de turnos na empresa pode assentar na combinação das seguintes tipologias de turnos:

a) 3 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;

b) 3 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso;

c) 4 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;

d) 4 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso; e

e) 5 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso.

10- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores por turnos e sem que sejam consideradas como mudança de turno, podem ser permitidas trocas de horários de trabalho ou de dias de descanso semanal, por acordo entre trabalhadores da mesma função, até um máximo de duas vezes em cada mês, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, não

impliquem a prestação de trabalho suplementar nem seja posto em causa o gozo do descanso diário por parte de qualquer um dos trabalhadores envolvidos.

11- As trocas a que se refere o número anterior dependem de autorização prévia e escrita do empregador e devem ser solicitadas por escrito ao mesmo com uma antecedência não inferior a 3 dias (embora, em determinadas situações possam ser aceites pelo empregador com antecedência inferior, desde que cumpridas, pelo menos, 24 horas).

Cláusula 14.^a

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramenta digital cedida pelo empregador, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados que não sejam dias normais de trabalho.

2- O empregador reconhece ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho e mobilidade

Cláusula 15.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais, se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes públicos coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 16.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- O empregador pode, quando o interesse fundamentado deste o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de 18 meses.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador a formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição efetiva mensal.

Cláusula 17.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações da empresa 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- O contrato a celebrar entre as partes conterà obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria e subcategoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente AE e a 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.

3- Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes no presente AE e na lei, com as necessárias adaptações.

4- O trabalhador tem direito a uma compensação pelas despesas adicionais em que incorra pela realização da prestação em regime de teletrabalho, no valor fixo de 1,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado em regime de teletrabalho, a qual não é considerada como retribuição em circunstância alguma.

5- O teletrabalho será exercido no local de trabalho correspondente ao domicílio e residência do trabalhador constante do contrato de trabalho, salvo autorização prévia e escrita do empregador.

Cláusula 18.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente, de gestor e de técnico, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 19.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 20.^a

(Pluralidade de empregadores)

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Férias e outras ausênciasCláusula 21.^a**(Duração das férias)**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 34 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a**(Interrupção do período de férias)**

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Até vinte dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;

c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;

d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

e) Três dias úteis seguidos em caso de direito a falta por luto gestacional da trabalhadora e do trabalhador, consoante o caso.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

5- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 23.^a**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade em que se situa a empresa ou estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei em cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 24.^a**(Dispensas no Natal e na Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:

a) À quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa;

b) Na véspera do dia de Natal que coincida com dia útil, ou, não sendo o caso, o dia útil imediatamente anterior ou dia útil imediatamente subsequente ao dia de Natal.

2- Aos trabalhadores que tenham de garantir a continuidade da atividade da empresa, as dispensas serão asseguradas em data a indicar por decisão do empregador, podendo haver acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO V

Retribuição e outros benefícios

SECÇÃO A

RetribuiçãoCláusula 25.^a**(Noções)**

Para efeitos do presente AE, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo IV (Tabela salarial) aplicável ao grupo profissional, categoria e subcategoria em que se enquadre o trabalhador bem como aquela que seja superior aos valores do referido anexo;

b) Retribuição base anual: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Retribuição efetiva anual: O somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 26.^a**(Regras sobre a retribuição)**

1- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo previsto no anexo IV (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador.

2- Sempre que a tabela salarial do anexo IV seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores, cuja retribuição base não coincida com os valores das tabelas, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e subcategoria profissional e nível salarial em que está inserido.

3- As remunerações (margens livres), constituídas para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas para efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 27.^a**(Subsídio de refeição)**

1- A contribuição para o custo do subsídio de refeição, por cada dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo IV.

2- Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários superiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a 100 % do valor do subsídio de refeição fixado no anexo IV.

3-Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários iguais ou inferiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho diário.

4-Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito ao subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá o montante previsto nos números 2 ou 3 da presente cláusula calculado em proporção do número de horas trabalhadas nesse dia.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de férias)

1-O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente, ou no mês de junho de cada ano civil.

2-O valor do subsídio de férias é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3-Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 21.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de Natal)

1-O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2-A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o referido subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3-Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 30.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1-Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2-O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3-Sempre que cesse o regime de isenção de horário de trabalho os quantitativos pagos a título do respetivo suplemento serão convertidos em margem livre absorvível por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 31.^a

(Retribuição por trabalho suplementar)

1-A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de vinte e cinco pontos percentuais.

2-O pagamento de trabalho suplementar é cumulativo com o acréscimo de pagamento por trabalho noturno.

3-O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário, tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sendo o descanso marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, que não seja dia normal de trabalho, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sendo o descanso marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 32.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho, superior a 15 dias consecutivos, certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

1- Nas duas primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano civil, ou até ao máximo de seis dias no mesmo ano civil, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

2- O empregador deverá, a título de adiantamento por conta da retribuição, pagar ao trabalhador o valor correspondente à sua retribuição efetiva, caso em que o trabalhador fica obrigado a devolver ao empregador, no prazo máximo de 8 dias após o receber, a totalidade do montante do subsídio de doença que lhe foi atribuído pela Segurança Social, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

3- Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixa de estar obrigado, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

4- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

5- O pagamento pelo empregador do valor correspondente ao subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador descontá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 2.

SECÇÃO B

Prémio de permanência e outros benefícios

Cláusula 33.^a

(Prémio de permanência)

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- Em alternativa ao prémio pecuniário referido no número anterior, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dias de licença com retribuição, ou por uma contribuição extraordinária para o plano individual de reforma ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

a) O benefício optativo ao prémio de permanência, por decisão do trabalhador, observará uma das seguintes modalidades:

i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos 5 anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) Contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, correspondente a 50 % da retribuição efetiva mensal; ou

iii) 5 dias de licença com retribuição, a gozar nos 5 anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 1 dia em cada ano acrescido de uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma correspondente a 25 % da retribuição efetiva mensal.

b) As opções da alínea anterior são alternativas, devendo ser exercidas pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele que perfaça cada múltiplo de cinco anos de trabalho na empresa, mediante comunicação à área responsável pela gestão dos recursos humanos, presumindo-se que opta pelo prémio pecuniário na falta atempada de comunicação da opção;

c) Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer;

d) A marcação dos dias de licença com retribuição ocorrerá por acordo e, na falta deste, por decisão do empregador;

e) A contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma será possível nos termos da cláusula 43.^a e do anexo VIII do presente AE, caso o respetivo Plano Individual de Reforma e a lei o permitam.

4- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

5- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

6- Em alternativa à licença anual com retribuição o trabalhador poderá optar pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

7- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 6 desta cláusula, pode ser substituído por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar, ou em alternativa, por uma contribuição adicional de valor idêntico para o Plano Individual de Reforma, caso o respetivo Plano Individual de Reforma e a lei o permitam.

8- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou sanção superior a esta, ou não seja reincidente.

9- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 4 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

10- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 8.

11- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e o não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

12- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, salvo o disposto no números seguintes.

13- No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, o ano de pagamento do prémio de permanência, que corresponderá sempre a 50 % da retribuição efetiva neste primeiro pagamento, independentemente da antiguidade, será determinado de acordo com a tabela seguinte:

Antiguidade 31 de dezembro de 2024	Ano pagamento do 1.º prémio
> 20 anos	2025
≤ 20 e > 15 anos	2026
≤ 15 e > 10	2027
≤ 10 e > 5	2028
≤ 5	2029

14- No caso dos trabalhadores referidos no número anterior o início da contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feito tendo em conta o ano de pagamento do primeiro prémio pecuniário.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte no valor mensal de 20,00 €, pago 12 vezes por ano.

2- O subsídio de transporte não é devido aos trabalhadores em regime de teletrabalho total nem aos trabalhadores ausentes, por qualquer motivo, sempre que qualquer uma destas situações ocorra durante um mês civil completo.

Cláusula 35.^a

(Apoio escolar e pré-escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

- a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico (até ao 4.º ano): 55,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano): 85,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano): 125,00 €;
- d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 130,00 €.

3- Quando os pais, ou os padrinhos civis, forem ambos trabalhadores da mesma empresa ou de empresas ligadas societariamente obrigadas pelo presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale

educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações:

a) Às situações de ensino especial;

b) Às situações de filho com deficiência intelectual que não frequente estabelecimento de ensino, independentemente da idade, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e seja totalmente dependente deste, casos em que a comparticipação nas despesas tem o valor de 130,00 €.

SECÇÃO C

Deslocações em serviço

Cláusula 36.^a

(Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque em Portugal para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos de acordo com o anexo VI.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço do empregador terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante do anexo VI.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor no empregador.

Cláusula 37.^a

(Pagamento de despesas de deslocação em serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção do empregador, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo VI.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde

Cláusula 38.^a

(Princípios gerais de segurança e saúde no trabalho)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, ambiente, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como os respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, sempre que possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

Cláusula 39.^a**(Medicina no Trabalho)**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Análise do PSA.

4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

- a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
- b) Análise do PSA será realizada de dois em dois anos depois dos 45 anos de idade;
- c) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- No caso do empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula.

6- Nos termos da lei o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como nas medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Cláusula 40.^a**(Seguro de saúde)**

1- O empregador fica obrigado a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- Os trabalhadores apenas terão direito ao seguro de saúde após 1 ano de trabalho efetivo ou antes de decorrido este período por decisão unilateral do empregador.

3- O seguro de saúde fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo por referência o previsto no anexo VII.

Cláusula 41.^a**(Seguro de vida)**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3-O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

4-Os trabalhadores apenas adquirem direito ao seguro de vida, no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, e após decorrido um ano da data da sua admissão na empresa, tendo por referência o contrato de trabalho em vigor.

5-Os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024 inclusive, adquirem pela primeira vez direito ao seguro de vida, no dia 1 de janeiro de 2026.

6-Se o trabalhador já tiver atribuído algum seguro de vida pelo empregador, o mesmo poderá ser substituído pelo seguro de vida previsto pela presente cláusula por decisão unilateral do empregador, desde que mais favorável.

Cláusula 42.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1-Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a sua retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2-No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional, da Segurança Social.

CAPÍTULO VII

Plano Individual de Reforma

Cláusula 43.^a

(Plano Individual de Reforma)

1-Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao empregador.

2-O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII (PIR) deste AE.

Cláusula 44.^a

(Início das contribuições)

1-A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á no ano em que o trabalhador complete 3 anos de serviço efetivo na empresa.

2-O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito, posteriores à data em que se completam os 3 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

3-No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, a data início do período de 3 anos inicia-se em 1 de janeiro de 2025.

CAPÍTULO VIII

Atividade sindical

Cláusula 45.^a

(Atividade sindical)

1-No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Disponibilizar, relativamente aos delegados sindicais que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente se a empresa ou estabelecimento empregar 150 ou mais trabalhadores;
- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos ou do trabalho suplementar nas situações de contacto com o público, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;
- f) Afixar, através dos delegados sindicais, nas instalações da empresa e em local apropriado e reservado para o efeito, disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, incluindo a distribuição aos trabalhadores em regime de teletrabalho, através de lista de distribuição de correio eletrónico disponibilizada pelo empregador;
- g) Afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador;
- h) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O empregador poderá consultar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração do conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz referência, e dar-lhe conhecimento do respetivo teor, o que poderá ser feito antes ou depois da respetiva entrada em vigor.

3- A atividade sindical prevista nos números anteriores deverá, com as necessárias adaptações, aplicar-se aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho em regime de teletrabalho, seja total ou parcial.

Cláusula 46.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

Os trabalhadores que sejam membros da direção do sindicato, para o exercício das suas funções, têm direito a crédito de horas e a faltas justificadas nos termos legalmente previstos.

Cláusula 47.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de sete horas por mês, ainda que faça parte da comissão sindical.

2- O número de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 48.^a

(Quotização sindical)

1- A entidade empregadora procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

2- A entidade empregadora deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitóriasCláusula 49.^a**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto no anexo IX considerando a correspondência com as anteriores categorias profissionais.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria e subcategoria profissional e nível salarial que se encontram identificados no anexo II deste AE.

3- Os direitos e efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

4- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor, sem prejuízo das situações em que se encontre prevista a conversão em margem livre absorvível.

Cláusula 50.^a**(Anteriores suplementos de ordenado e equivalência de rubricas)**

1- Os suplementos de ordenado auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do presente AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos, sem prejuízo das situações em que se encontre prevista a conversão em margem livre absorvível.

1- A equivalência das anteriores rubricas salariais encontra-se especificada no anexo X deste AE.

2- As rubricas classificadas como margem livre absorvível poderão ser absorvidas para efeito de aumentos salariais futuros, de acordo com a regra definida na cláusula 3.^a, número 6, do presente AE.

3- Com a entrada em vigor do presente AE cessa a atribuição de novas diuturnidades previstas na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, com as suas sucessivas alterações, sem prejuízo de direitos já atribuídos à data da entrada em vigor do AE, mantendo-se os valores pagos à data de entrada em vigor do mesmo, sem qualquer atualização, os quais não podem ser absorvidos por efeito de aumentos salariais futuros.

4- O disposto no número anterior da presente cláusula é igualmente aplicável a quaisquer outros prémios de antiguidade anteriormente vigentes ou aplicáveis à empresa subscritora e aos respetivos trabalhadores.

5- Com a entrada em vigor do presente AE cessa a atribuição de abonos para falhas previstos na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, com as suas sucessivas alterações, sem prejuízo de direitos já atribuídos à data da entrada em vigor do AE e enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição dos mesmos.

6- O prémio turno noite e o prémio turno tarde auferidos, à data da entrada em vigor do presente AE, pelos trabalhadores em regime de turnos com dias de descanso rotativos, são convertidos no subsídio de turno a que alude a cláusula 13.^a, número 5.

7- O prémio turno noite e o prémio turno tarde auferidos, à data da entrada em vigor do presente AE, pelos trabalhadores em regime de turnos sem folgas rotativas, são convertidos em retribuição base mensal até perfazerem, se necessário, o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador e, no remanescente, em margem livre absorvível.

8- Nas situações em que os trabalhadores, à data de entrada em vigor do presente AE auferam uma retribuição específica por isenção de horário de trabalho superior à prevista pela cláusula 30.^a, o remanescente será convertido em margem livre não absorvível, salvo no caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho em que o remanescente será convertido em margem livre absorvível por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 51.^a**(Comissões de serviço, cedências ocasionais de trabalhadores e pluralidade de trabalhadores)**

O disposto nas cláusulas 18.^a, 19.^a e 20.^a aplica-se às comissões de serviço, cedências ocasionais de trabalhadores e situações de pluralidade de empregadores vigentes à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 52.^a**(Comissão paritária)**

1- No âmbito do presente AE é instituída uma comissão paritária integrada com um máximo de 2 representantes da empresa subscritora e por igual número de representantes do sindicato subscritor, com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração de lacunas, interpretação, aplicação e cumprimento das cláusulas do presente AE.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 53.^a**(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)**

1- Sem prejuízo da aplicação imediata do presente AE a todos os trabalhadores que sejam filiados no SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, nos termos da lei, os trabalhadores que não sejam filiados em qualquer associação sindical, a quem não se aplica diretamente o presente AE, e que pretendam que o mesmo passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito ao empregador nos três meses posteriores à entrada em vigor deste ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.

2- Os pedidos de aplicação do presente acordo nos termos do número 1 da presente cláusula são efetuados direta, formal e voluntariamente pelo trabalhador junto do empregador.

Cláusula 54.^a**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste AE se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

1- Os subscritores do presente acordo de empresa celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 2.^a, a qual se rege nos termos seguintes.

2- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

3- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente acordo de empresa.

4- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE acompanhados de denúncia.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

6- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelo empregador e pelo sindicato subscritor do acordo de empresa;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Categorias e grupos profissionais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Sub-categoria	Nível salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor coordenador	A
			Diretor recursos humanos	
			Diretor organização	
			Diretor financeiro	
			Diretor operações	
			Diretor comercial	
Gestor	Gestor técnico	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Gestor de investigação antifraude e anticorrupção	B
			Responsável serviço contabilidade	
			Técnico analista de negócios I	
			Gestor <i>compliance</i>	
			Gestor de recrutamento	
	Gestor comercial		Responsável gestão negócio seguros	
			Responsável comercial área <i>telco & retail</i>	
			Responsável comercial serviço automóvel	
	Gestor operacional		Responsável de plataforma	
			Responsável serviço fornecedores	
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico de apoio externo	C
			Técnico analista de negócios II	
			Técnico recursos humanos - Generalista	
			Técnico projetos operação	
			Técnico jurista	
			Técnico <i>reporting</i>	

Operacional	Coordenador operacional I	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Coordenador suporte negócio	D1	
			Coordenador fornecedores técnico/lar e MDDR		
			Coordenador fornecedores técnico		
			Coordenador controlo de gestão		
			Coordenador de suporte e dinamização de negócio		
			Coordenador rede médica		
			Coordenador comunicação e B2C		
			Coordenador UW		
	Coordenador operacional II		Supervisor de plataforma	D2	
			Supervisor de plataformas lar		
			Supervisor manutenção		
	Coordenador operacional III		Supervisor pagos <i>input</i>	D3	
			Coordenador de plataforma		
	Especialista operacional I		É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.	Especialista comercial - Formação rede	E1
				Dinamizador especialista de suporte negócio	
Especialista operacional II	Especialista de manutenção	E2			
	Especialista antifraude				
	Especialista faturação				
	Especialista formação				
	Especialista mecânica auto				
	Especialista produção e contratos				
Especialista operacional III	Administrativo contabilidade	E3			
	Caixa/especialista administrativo				
	Administrativo assessoria jurídica				
	Administrativo rede médica				
		Especialista WFM			

Operacional	Assistente operacional I	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Help desk - Administrativo	F1
			Assistente operacional fornecedores	
			Operador assistência	
			Operador assistência noturna	
			Administrativo suporte de negócio e receção	
			Administrativo de reclamações	
			Administrativo pagos <i>input</i>	
	Assistente operacional II		Assistente rede técnica saúde	F2
			Administrativo de receção	
			Administrativo assistência CRM	
Assistente operacional III	Operador assistência noturna	F3		
	Operador de assistência			
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.		G

ANEXO III

Conteúdos funcionais das subcategorias**A - Categoria de diretor**

Função diferenciadora: É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.

Subcategorias

Diretor coordenador

Núcleo funcional: Gere a empresa e define a estratégia de gestão para que os objetivos globais da empresa sejam alcançados. Garante que os valores da empresa sejam cumpridos. Define uma visão global do negócio; estabelece o ritmo e as prioridades do negócio.

Diretor recursos humanos

Núcleo funcional: Planeia, supervisiona e controla o funcionamento integral da gestão de recursos humanos, de forma a garantir o seu desempenho adequado, com os níveis de qualidade estabelecidos e assim contribuir para os objetivos gerais da empresa. Supervisiona todos os processos de pessoal e procedimentos legais. Responsável por toda a gestão de recursos humanos.

Diretor organização

Núcleo funcional: Coordena a direção de organização, promovendo a adaptação dos recursos e instrumentos necessários à prossecução dos objetivos. Assegura a implementação das ferramentas. Avalia as possibilidades existentes em termos de redução de custos e melhorias contínuas de procedimentos. Contribui para a melhoria dos processos, implementação de produtos, definição de funcionalidades de ferramentas, mudanças organizacionais e métodos de trabalho.

Diretor financeiro

Núcleo funcional: Assegura todos os aspetos de contabilidade, tributários, de faturação e relatórios, a fim de contribuir para o cumprimento dos objetivos gerais da empresa. Assegura a coordenação da gestão financeira nas áreas fiscal, contabilidade e tesouraria; garante o controle de gestão.

Diretor operações

Núcleo funcional: Planeia, supervisiona e controla o pleno funcionamento da operação no seu todo, de forma a garantir a adequada prestação de serviços de assistência aos clientes, com os níveis de qualidade estabelecidos e contribuir para os objetivos gerais da empresa. Organiza o serviço a cada uma das suas equipas de trabalho de forma a prestar serviços de acordo com os parâmetros estabelecidos.

Diretor comercial

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos comerciais definidos.

Acompanha o desenvolvimento e evolução do mercado e defini estratégias de vendas baseadas nas necessidades e oportunidades de negócio. Dinamiza os canais de vendas e identifica novas potencialidades de negócio; ajustando as ferramentas e a formação necessária às equipas de trabalho para o efeito.

B - Categoria de gestor técnico

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias

Gestor de investigação antifraude e anticorrupção

Núcleo funcional: Garante o suporte do *compliance* para os objetivos globais da empresa em tópicos específicos da área de risco de *compliance*, como fraude interna e investigação. Orienta a conceção e arquitetura do respetivo tema do programa de *compliance*, gere a supervisão das áreas funcionais relevantes e coordena as atividades de *compliance* para estes temas dedicados.

Responsável serviço contabilidade

Núcleo funcional: Responsável pela contabilidade, coordena e acompanha a equipa, assegura a produção de informação fidedigna e oportuna, alinhada com as políticas contabilísticas, garante o cumprimento dos prazos incluindo relatórios, obrigações legais e fiscais. Contribui para os objetivos gerais da empresa.

Técnico analista de negócios I

Núcleo funcional: Responsável pela implementação de métodos e processos de forma a assegurar a rentabilidade do trabalho de todos os utilizadores e satisfazer as necessidades do cliente interno e externo. Assegura a melhoria dos processos, implementação de produtos, definição de funcionalidades de ferramenta, mudanças organizacionais e métodos de trabalho. Apoia na análise e otimização dos processos e na validação da sua coerência interna.

Gestor compliance

Núcleo funcional: Define a estratégia e métodos para implementar programas e processos de *compliance*. Comunica a cultura de integridade. Implementa o Regulamento Geral de Privacidade de Dados (RGPD). Neste âmbito estabelece um nível consistente de proteção de informação.

Gestor de recrutamento

Núcleo funcional: Gere perfis de sucesso detalhados, a fim de atrair/direcionar candidatos para as vagas existentes. Recorre a ferramentas de procura no mercado, para melhor identificação de talentos. Identifica perfis adequados a cada necessidade, disponibilizando candidatos adequados a cada cargo.

C - Categoria de gestor comercial

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias

Responsável gestão negócio seguros

Núcleo funcional: Assegura a gestão e o cumprimento dos objetivos definidos.

Colabora na definição dos objetivos comerciais da conta; acompanha, monitoriza e identifica processos de melhoria transversal a todas as áreas da empresa. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

Responsável comercial área telco & retail

Núcleo funcional: Assegura a gestão e o cumprimento dos objetivos definidos. Coordena a sua atividade em conformidade com a prossecução dos objetivos de negócio, e monitoriza o cumprimento dos objetivos, identificando e procurando encontrar soluções para eventuais desvios. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

Responsável comercial serviço automóvel

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos definidos. Monitoriza o cumprimento dos objetivos, identificando e procurando encontrar soluções para eventuais desvios e controla e gere os resultados. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

D - Categoria de gestor operacional

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias

Responsável de plataforma

Núcleo funcional: Supervisiona e gere o trabalho dos Supervisores assegurando que esse trabalho se realiza mediante os procedimentos internos de forma a atingir os objetivos, tanto a nível das soluções apresentadas como do atendimento telefónico. Gere e ou revê processos delicados ou especiais de forma a garantir uma boa gestão e desenvolvimento adequados

Responsável de fornecedores

Núcleo funcional: Coordena, organiza e supervisiona o correto funcionamento da rede de fornecedores de assistência técnica. Garante a qualidade da prestação do serviço e analisa os custos gerados pelos serviços prestados pela rede de fornecedores, de modo gerir os custos.

E - Categoria de técnico

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.

Subcategorias

Técnico de apoio externo

Núcleo funcional: Assegura sempre que possível assistência no local, recorrendo apenas em situação necessárias a reboque, assim como assegurar o apoio no local em caso de acidente.

Técnico analista de negócios II

Núcleo funcional: Implementa métodos e processo de forma a assegurar a rentabilidade do trabalho de todos os utilizadores e satisfazer as necessidades do cliente interno e externo.

Técnico de recursos humanos - Generalista

Núcleo funcional: Faz toda a gestão administrativa transversal de recursos humanos: recrutamento, processamento salarial, gestão administrativa, avaliação de desempenho e todas as tarefas de gestão de recursos humanos.

Técnico projetos operações

Núcleo funcional: Monitoriza o correto funcionamento de diversas ferramentas de apoio nas operações, assim como monitoriza e controla o correto funcionamento das suas funcionalidades. Garante que as configurações desenvolvidas e testadas nos ambientes de desenvolvimento e teste, são implementadas em ambiente de produção.

Analisa KPI e implementa novas funcionalidades de atualizações desenvolvidas. Elabora relatórios. Avalia e propõe propostas de automatização para tarefas mecânicas e rotineiras.

Técnico jurista

Núcleo funcional: Assegura as ações específicas da gestão de processos de proteção jurídica e todas as restantes responsabilidades que lhe são afetas. Executa, de acordo com as políticas e objetivos definidos, as ações

específicas da gestão de processos de proteção jurídica, sob a sua responsabilidade, nomeadamente atender os beneficiários dos contratos geridos, analisar os processos, formalizar reclamações e negociar indemnizações com entidades terceiras.

Técnico reporting

Núcleo funcional: Identifica as necessidades do serviço operações, no âmbito dos vários sistemas de comunicação, nomeadamente, telefónica, *e-mail*, *internet* e informática. Estrutura e sugere melhorias, de forma a obter mais eficiência na gestão de recursos tecnológicos e humanos.

Procede à constante monitorização de performance do sistema telefónico. Elabora relatórios de atividade.

F - Categoria de coordenador operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias

Coordenador suporte negócio

Núcleo funcional: Assegura a gestão dos assuntos relativos à qualidade e a compras. Controla o *budget* avaliando e estabelecendo as prioridades em termos de investimentos e de gastos, sob orientação. Coordena o correto funcionamento das instalações, as medidas de segurança no trabalho, os seguros relativos ao Edifício.

Colabora na definição das políticas da qualidade, objetivos da qualidade, plano de monitorização, plano de melhoria global da empresa.

Coordenador fornecedores técnico/lar e MDDR

Núcleo funcional: Gere, capta e forma integralmente uma rede de fornecedores de serviço de assistência técnica, lar e MDDR, de acordo com as diretrizes e procedimentos estabelecidos, de modo a dar suporte e abrangência de serviço.

Coordenador fornecedores técnico

Núcleo funcional: Gere, capta e forma integralmente uma rede de fornecedores de serviço de assistência técnica, de acordo com as diretrizes e procedimentos estabelecidos, de modo a dar suporte e abrangência de serviço.

Coordenador controlo de gestão

Núcleo funcional: Assegura a exatidão dos dados e realizar os relatórios dentro dos prazos estabelecidos e coordena o trabalho da secção de controlo de gestão.

Elabora e analisa diversos relatórios financeiros. Realiza estudos de distribuição de custos internos. Coordena a secção de controlo de gestão.

Coordenador de suporte e dinamização de negócio

Núcleo funcional: Garante a partilha de informação e gestão de forma transversal dentro da área comercial. Assegura o controlo e a realização das análises e reportes. Desenvolve estudos de mercado que forem identificados pelas diferentes áreas. Efetua *benchmark* dos produtos existentes. Garante o desenvolvimento de integração de novos clientes, criando o plano de formação inicial e contínuo, garantindo a realização pelos formadores de todos os processos implementados para a formação.

Coordenador de rede médica

Núcleo funcional: Coordena, organiza e supervisiona o correto funcionamento da rede médica. Responsável pela gestão de custos. Desempenha as atividades atribuídas dentro do escopo da gestão da rede médica, sendo responsável por alinhar a estratégia funcional interagindo com o negócio.

Coordenador comunicação e B2C

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos definidos para as áreas de marketing digital e comunicação. Assegura o cumprimento da estratégia digital, monitoriza os KPI do canal de vendas *e-commerce* (B2C). Analisa a performance do canal de vendas *e-commerce* (B2C). Gere as redes. Gere a comunicação da marca interna e externa de acordo com as diretrizes. Gere os conteúdos do *website* institucional, propondo ações de melhoria de visibilidade e conteúdo. Organiza ações de responsabilidade social de acordo com o plano de comunicação.

Coordenador UW

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento das normas internas de cotações assim como os respetivos prazos, cumprindo os critérios de rentabilidade para a empresa.

G - Categoria de coordenador operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias

Supervisor de plataforma

Núcleo funcional: Supervisiona e planifica o trabalho dos operadores de assistência assegurando que se realiza seguindo os procedimentos, cumprimento com objetivos e satisfação do cliente, tanto a nível de soluções como de atenção telefónica. Garante que as chamadas e o envio dos diferentes serviços são atendidos dentro dos tempos estabelecidos e acompanha os volumes de trabalho a fim de gerir mais vários produtos em simultâneo de forma a cumprir os objetivos.

Gere e supervisiona processos específicos e colabora na criação e gestão de indicadores de apoio à gestão.

Supervisor de plataforma lar

Núcleo funcional: Supervisiona e planifica o trabalho dos operadores de assistência assegurando que se realiza seguindo os procedimentos, cumprimento com objetivos e satisfação do cliente, tanto a nível de soluções como de atenção telefónica. Garante que as chamadas e o envio dos diferentes serviços são atendidos dentro dos tempos estabelecidos e acompanha os volumes de trabalho a fim de gerir mais vários produtos em simultâneo de forma a cumprir os objetivos.

Gere e supervisiona processos específicos e colabora na criação e gestão de indicadores de apoio à gestão.

Supervisor de manutenção

Núcleo funcional: Estrutura, forma e coordena no sentido de obter o máximo de controlo de rentabilidade nas diversas áreas de modo a satisfazer as necessidades do cliente e contribuir para a realização dos objetivos. Supervisiona a operacionalidade do processo de gestão de manutenção automóvel e faz a planificação de todas as tarefas diárias da equipa, garantindo que todas as funções são asseguradas. Supervisiona todos os produtos de manutenção.

H - Categoria de coordenador operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias

Supervisor pagos input

Núcleo funcional: Garante e assegura que todos os registos contabilísticos são executados de forma adequada, respeitando todos os requisitos legais, assim como assegura a gestão de pagos-*input*. É responsável pela verificação dos dados das faturas e insere no sistema de forma a garantir o seu devido pagamento.

Coordenador de plataforma

Núcleo funcional: Apoia no planeamento do trabalho dos supervisores assegurando que os procedimentos internos são cumpridos de forma a atingir os objetivos da empresa e garantir a satisfação do cliente, tanto a nível das soluções apresentadas como do atendimento telefónico. Dá resposta a questões e pedidos tanto dos supervisores como operadores, no que diz respeito ao cumprimento de procedimentos respeitante aos diferentes contratos de assistência. Colabora na definição dos procedimentos e melhoria dos mesmos; assim como na implementação dos novos contratos.

I - Categoria de especialista operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias

Especialista comercial - Formação rede

Núcleo funcional: Assegura o suporte e dinamização comercial para o cumprimento dos objetivos definidos para cada linha de negócio. Garante e realiza a formação às redes de distribuição. Gere contratos, produtos, clientes e processos de acordo com as políticas de *compliance* em vigor na empresa. Assegura o suporte administrativo e comercial para o funcionamento de toda a atividade comercial em conformidade com os

objetivos de negócio estabelecidos pela empresa e assegurar o controlo e a realização das análises e relatórios da dinamização operacional e da formação.

Dinamizador especialista de suporte negócio

Núcleo funcional: Assegura o suporte comercial e administrativo e garante a partilha de informação e gestão de forma transversal dentro da área comercial. Assegura o suporte administrativo e comercial para o funcionamento de toda a atividade comercial em conformidade com os objetivos de negócio estabelecidos e garante o controlo e a realização das análise e relatório de forma a facilitar a identificação de potenciais desvios e razões que justifiquem os mesmos.

Assegura o suporte na gestão dos clientes e contratos.

J - Categoria de especialista operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias

Especialista de manutenção

Núcleo funcional: Assegurar a operacionalidade do processo de gestão de manutenção automóvel, através da receção, controlo e resposta às solicitações inerentes ao mesmo. Faz a gestão do controlo das coberturas e exclusões contratuais, da deteção de tentativas de fraude. Faz gestão de custos.

Especialista antifraude

Núcleo funcional: Elabora relatórios periódicos de fraude e realiza auditorias periódicas nas modificações e outras que sejam necessárias para o bom funcionamento da operação. É responsável pelas auditorias periódicas do NPS.

Especialista faturação

Núcleo funcional: Assegura a faturação aos clientes em estreita comunicação com filiais e diversos departamentos internos, assim como gestão dos respetivos valores. Faz a conferência de contas correntes de clientes. É responsável pelas cobranças aos clientes.

Especialista formação

Núcleo funcional: Assegura a formação aos trabalhadores da plataforma de assistência e a novas admissões para o desenvolvimento do seu desempenho profissional e assegura a sua adaptação às tarefas específicas de cada posto de trabalho. Assegura a formação contínua.

Especialista mecânica auto

Núcleo funcional: Assegura a gestão de viaturas de substituição e realiza o acompanhamento e controlo diários junto das oficinas/concessões. Assegura o atendimento e a gestão de todos os processos da plataforma de assistência, que requeiram a sua intervenção técnica especializada de mecânica, telefónica ou no local.

Garante o apoio em *back office* no diagnóstico de avarias e controlo de imobilizações.

Especialista produção e contratos

Núcleo funcional: Elaboração de contratos, análise de minutas de contratos emitidas por clientes, elaboração de anexos e qualquer documentação contratual, análise de modelos, garantias impostas pelo grupo e sua adaptação, gestão e acompanhamento de renovação de contratos, configuração de contratos nos diferentes sistemas.

K - Categoria de especialista operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias

Administrativo contabilidade

Núcleo funcional: Assegura o adequado suporte contabilístico/administrativo contribuindo para o cumprimento das inerentes responsabilidades, com foco na qualidade e no cumprimento dos prazos. Apoiar nos registos contabilísticos, de faturação e tesouraria.

Caixa/especialista administrativo

Núcleo funcional: Contabiliza todos os documentos (faturas de fornecedores de despesas gerais) de acordo com os prazos previstos e assegurar o pagamento atempado às diversas entidades (fornecedores, clientes, Estado, recursos, etc.). Regista todos os pagamentos efetuados, quer a fornecedores da empresa, quer a fornecedores ligados aos processos geridos pelas plataformas.

Administrativo assessoria jurídica

Núcleo funcional: Faz o atendimento telefónico das solicitações destinadas à equipa de proteção jurídica, dá informações aos beneficiários e faz registo de ações a executar. Abre e classifica os processos. Faz a gestão da documentação entrada e saída da área jurídica, procedendo, se necessário, ao seu arquivo.

Administrativo rede médica

Núcleo funcional: Apoio na integração, consolidação, manutenção e desenvolvimento da rede de prestadores médicos de acordo com as necessidades do negócio.

Assegura a manutenção dos contratos de prestação de serviços, de modo a assegurar o seu cumprimento integral e validação dos mesmos. Controla a documentação legalmente exigida para o exercício da atividade dos fornecedores médico.

Especialista WFM

Núcleo funcional: Tem como principais responsabilidades supervisionar a produtividade e a qualidade do trabalho, analisando e monitorizando os resultados para desta forma garantir os níveis de serviço contratados com os clientes. Planeia e escalas, afetando os recursos adequados face à atividade por dia da semana, faixa horária e sazonalidade.

L - Categoria de assistente operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias

Help desk - Administrativo

Núcleo funcional: Assegura o apoio geral de *help desk*. Gere incidentes e solicitações.

Dá suporte ao processo de entradas/saídas no âmbito de acessos informáticos. Gere diretório ativo local. Contribui ativamente para evitar ou mitigar incidentes graves.

Assistente operacional fornecedores

Núcleo funcional: Dá suporte à gestão, no respeito a: Fornecedores e sua avaliação, custos médios, avarias, expedição automática, orçamento, poupança. Elabora relatórios.

Administrativo suporte de negócio e receção

Núcleo funcional: Gere os fornecedores indiretos relacionados com o edifício. Faz a gestão dos contratos de manutenção das instalações. Monitoriza e avalia os fornecedores indiretos. Controla o *budget*. Gere as compras.

Administrativo de reclamações

Núcleo funcional: Procede à análise técnico-administrativo de reclamações decorrentes de serviços prestados, promovidas pelos beneficiários dos serviços, fornecedores ou quaisquer outros clientes institucionais, e posterior processamento de todo o expediente relacionado com as mesmas, nomeadamente de reembolsos.

Comunica com as restantes áreas da empresa, no sentido de recolher e fornecer informação para posterior tratamento como melhor prática a adotar, a fim de suprir lacunas ou corrigir deficiências nos serviços prestados.

Administrativo pagos input

Núcleo funcional: Assegura a verificação dos dados das faturas e inserir no sistema de forma a garantir o seu devido pagamento. Gere as faturas de modo a cumprir com o estabelecido contratualmente. Analisa as contas de fornecedores de modo a garantir a inexistência de desvios e a retificá-los.

Assistente rede técnica saúde

Núcleo funcional: Assegura o atendimento telefónico aos programas de acompanhamento de doentes crónicos. Procede ao atendimento e gestão de processos de doentes inscritos nos programas, assegurando o cumprimento rigoroso do previsto na lei de proteção de dados pessoais.

M - Categoria de assistente operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias

Administrativo de receção

Núcleo funcional: Atende a central telefónica e conseqüentemente trata das chamadas para todas as áreas da empresa. Envia, recebe e trata da documentação geral da empresa. Executa tarefas administrativas. Em situações pontuais desempenha funções de assistência.

Administrativo assistência CRM

Núcleo funcional: Realiza inquéritos telefónicos efetuados no âmbito das campanhas relacionadas com os contratos em curso. Desempenha tarefas administrativas associadas a campanhas de CRM - *Back office*. Regista diariamente chamadas e *e-mails* recebidos na respetiva aplicação informática. Lista, define e desenvolve oportunidades de melhoria do processo.

Operador assistência noturna

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

Operador assistência

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

N - Categoria de assistente operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias

Operador assistência noturna

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

Operador assistência

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 437,00 €
B	1 911,00 €
C	1 300,00 €
D1	1 407,00 €
D2	1 334,00 €
D3	1 283,00 €
E1	1 315,00 €
E2	1 189,00 €
E3	1 142,00 €
F1	1 144,00 €
F2	1 072,00 €
F3	1 030,00 €
G	901,00 €

B- Subsídio de refeição: 12,40 €.

C- Produção de efeitos: A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nas alíneas anteriores produzem efeitos desde o início de vigência do presente acordo de empresa.

ANEXO V

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- O empregador poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A utilização do regime de tempo de trabalho previsto no presente anexo poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a sua redução.

3- O trabalho prestado em acréscimo pode ser compensado, por decisão do empregador, através de alguma ou algumas das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

4- Quando o empregador pretenda utilizar o regime de tempo de trabalho previsto no presente Anexo, deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo ou a redução do tempo de trabalho com um mínimo de 24 horas de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- No final de cada ano civil deverá ser saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo a mesma ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano civil subsequente.

6- No caso de no final do primeiro trimestre do ano semestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

7- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do primeiro semestre ano civil subsequente serão compensadas através de pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

8- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não prejudicam a aplicação do regime de tempo de trabalho previsto no presente anexo.

9- O empregador, por acordo com o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, poderá instituir outros regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT.

ANEXO VI

Pagamento de despesas de deslocação em serviço

Cláusulas	Valores
Cláusula 36. ^a - Despesas de deslocação em serviço em Portugal:	
- Por diária completa	83,00 €
- Refeição isolada	13,50 €
- Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
- Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 37. ^a - Diária das despesas de deslocação em serviço no estrangeiro	167,00 €

ANEXO VII

Condições de referência do seguro de saúde

Coberturas		
Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro	30 000,00 €
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro	3 000,00 €
Franquias e copagamentos máximos	Internamento	100,00 €/sinistro
	Copagamento	Consultas 17,50 €/sinistro
	Franquia anual	Sem franquia
Períodos carência		Sem período de carência para ambulatório

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma (PIR)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 43.^a, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto nos códigos do imposto sobre pessoas coletivas e pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste acordo de empresa, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IX

Correspondência com as anteriores categorias profissionais

Categoria anterior	Categoria AE	Subcategoria AE
Diretor coordenador	Diretor	Diretor coordenador
Diretor de serviço	Diretor	Diretor operações
Diretor de serviço	Diretor	Diretor organização
Diretor de serviço	Diretor	Diretor comercial
Diretor de serviço	Diretor	Diretor recursos humanos
Diretor de serviço	Diretor	Diretor financeiro
Chefe de serviços	Gestor técnico	Gestor <i>compliance</i>
Chefe de serviços	Gestor técnico	Técnico analista negócios I
Chefe de serviços	Gestor técnico	Responsável serviço contabilidade
<i>Anti-fraud investigation manager</i>	Gestor técnico	Gestor de investigação antifraude e anticorrupção
<i>Talent acquisition</i>	Gestor técnico	Gestor de recrutamento
Chefe de serviços	Gestor comercial	Responsável gestão negócio seguros
Responsável comercial área auto	Gestor comercial	Responsável comercial serviço automóvel
Responsável comercial área <i>telco & retail</i>	Gestor comercial	Responsável comercial área <i>telco & retail</i>
Chefe de serviços	Gestor operacional	Responsável de plataforma
Chefe de serviços	Gestor operacional	Responsável serviço fornecedores
Técnico apoio gestão sinistros	Técnico	Técnico apoio externo
Técnico organização	Técnico	Técnico analista negócios II
Técnico projetos operação	Técnico	Técnico projetos operações
Técnico <i>reporting</i>	Técnico	Técnico <i>reporting</i>
Técnico apoio jurídico	Técnico	Técnico jurista
Técnico recursos humanos	Técnico	Técnico recursos humanos - Generalista
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador de comunicação institucional e B2C
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador de suporte e dinamização de negócio
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador controlo gestão
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador rede médica
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador suporte negócio
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador UW
Gestor de fornecedores	Coordenador operacional I	Coordenador fornecedores técnico
Gestor fornecedores lar	Coordenador operacional I	Coordenador fornecedores técnico/lar/MDDR

Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor de plataforma
Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor de plataformas lar
Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor manutenção
Chefe de secção	Coordenador operacional III	Supervisor pagos <i>input</i>
Coordenador plataformas	Coordenador operacional III	Coordenador de plataforma
Gestor de rede e comercial	Especialista operacional I	Especialista comercial - Formação rede
Dinamizador de rede	Especialista operacional I	Dinamizador especialista de suporte de negócio
Assistente administrativo 1. ^a	Especialista operacional II	Especialista antifraude
Assistente administrativo 1. ^a	Especialista operacional II	Especialista faturação
Técnico mecânica auto	Especialista operacional II	Especialista mecânica auto
Técnico de produção e contratos	Especialista operacional II	Especialista produção e contratos
Técnico formação	Especialista operacional II	Especialista formação
Técnico manutenção/assistente administrativo	Especialista operacional II	Especialista manutenção
Administrativo contabilidade	Especialista operacional III	Administrativo contabilidade
Administrativo rede médica	Especialista operacional III	Administrativo rede médica
Caixa/técnico administrativo	Especialista operacional III	Caixa/especialista administrativo
Especialista WFM	Especialista operacional III	Especialista WFM
Administrativo secção assessoria jurídica	Especialista operacional III	Administrativo secção assessoria jurídica
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional I	Administrativo pagos <i>input</i>
Técnico administrativo/assistente administrativo	Assistente operacional I	Administrativo reclamações
Técnico administrativo/assistente administrativo	Assistente operacional I	Administrativo suporte de negócio e receção
Operador técnico de saúde	Assistente operacional I	Assistente rede técnica saúde
Técnico administrativo	Assistente operacional I	Assistente operacional fornecedores
Técnico computadores III	Assistente operacional I	<i>Help desk</i> - Administrativo
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Administrativo assistência CRM
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Administrativo de receção
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Operador assistência noturna
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Operador de assistência
Assistente administrativo 1. ^a	Assistente operacional II	Operador de assistência
Assistente administrativo 2. ^a	Assistente operacional III	Operador assistência noturna
Assistente administrativo 2. ^a	Assistente operacional III	Operador de assistência
Assistente administrativo 3. ^a	Assistente operacional III	Operador de assistência
Assistente administrativo 3. ^a (até 1 ano)	Estagiário em ingresso	Operador de assistência

ANEXO X

Equivalência de rubricas salariais

Rubrica anterior	Nova rubrica
Vencimento	Vencimento base
Vencimento (B)	
Vencimento base - CCT 2012 caducados	
Antigos suplementos CCT caducados (A)	Margem livre não absorvível
Antigos suplementos CCT caducados (B)	
Margem livre não ABS antigos CCT caducados	
Margem livre absorvível antigos CCT caducados	Margem livre absorvível
Diuturnidade *	Antiga diuturnidade PCT ***
Prémio antiguidade CCT caducados	Antigo prémio de antiguidade CCT caducados ***
Subsídio para falhas **	Antigo subsídio para falhas PCT
Prémio turno noite	Subsídio de turno ****
Prémio turno tarde	

* Diuturnidade prevista na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos.

** Abono para falhas previsto na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos.

*** Cláusula 46.^a números 4 e 5 do presente AE, constituindo margem livre não absorvível.

**** Salvo o disposto na clausula 46.^a, número 5, do presente AE.

Lisboa, 31 de dezembro de 2024.

AP Solutions GMBH - Sucursal em Portugal, NIPC 980 812 496, representada por:

Miguel Roquette Mello do Rego, na qualidade de representante legal.

Helena Maria Lopes Rodrigues Santos Sequeira, na qualidade de mandatária.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, NIPC 501 081 674, representado por:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Caldeira Castel' Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Depositado a 18 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 208/2025, 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

União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN - USFF/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de julho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Alexandra Margarida Camacho Gama.

António Francisco Gonçalves Soares Baião.

Carina Raquel Roberto Sousa.

Daniel João Lima Reveles.

Fernando José Santos Jesus Prudêncio.

Hugo Filipe Barracho Costa.

Luis Miguel Botas Teixeira Sanchez.

Márcia Alexandra Sousa Mourão.

Marco Alexandre Mendes Curado.

Miguel Lopes Cardoso.

Nelson Alexandre Gouveia Delgado.

Paulo José Paiva Andrade.

Paulo Sérgio Mendes da Costa de Matos Ferreira.

Pedro José Farate Ramos Rosa.

Rosa Dulce Neves e Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleita em 18 e 19 de abril de 2024, para o mandato de três anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024, foi efetuada a seguinte substituição para o remanescente do mandato:

Tiago Micael do Carmo Parreira é substituído por Laura Filipa Medeiros da Conceição.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 17 de junho de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023.

Artigo 7.º

Fins e atribuições

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...):
 - i) (...);
 - ii) (...);
 - iii) (...)
- i) (...):
 - i) (...);
 - ii) (...)
- 2- (*Revogado.*)
- 3- (...)

Registado em 21 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Costa de Jesus Vieira.

Vice-presidente - António Rosa - Cerâmicas, L.^{da}, representada por Cláudia Raquel Baptista Domingues.

Vice-presidente - Cerâmica de Pegões - J. G. Silva, SA, representada por Hugo Alexandre Almeida Brás Coelho Francisco.

Vice-presidente - Primus Ceramics, SA, representada por Paulo Manuel Jesus Seabra de Almeida.

Vice-presidente - SANINDUSA - Indústria de Sanitários, SA, representada por Sofia Alexandra Ferreira Baptista.

Vice-presidente suplente - Gres Panaria Portugal, SA, representada por Daniel André Moreira Martins de Oliveira.

Vice-presidente suplente - CT - Cobert Telhas, SA, representada por Eduardo Manuel Lino Pascoal.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais da Construção de Edifícios - AICE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de maio de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente	Sedil - Sociedade de Edificações, L. ^{da} , representada por Dr. Nuno Filipe Martins Antunes
Vice-presidente	Odivel Lar - Sociedade de Construções, L. ^{da} , representada por Arq. Rui Miguel Lopes Rosa
Vice-presidente	Hidroconcept, L. ^{da} , representada por Dr. ^a Isabel Maria Valente Patrício
Vogal	Gimóvel - Gest. Imob. Est. Const., L. ^{da} , representada por Dr. Pascal Gonçalves
Vogal	Industrial de Construções J. Gomes, SA, representada por Dr. ^a Célia Maria Alves Gomes

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - SEGURAJUDA - Corretores de Seguros, L.^{da}, representada por Nuno Martins.

Tesoureiro - GOOSEBROKERS - Mediação Seguros, L.^{da}, representada por Nuno Jerónimo.

Vogal efetivo - TRIUNF - Mediação Seguros, L.^{da}, representada por Vítor Reis.

Vogal efetivo - TRUTUOSO - Mediação de Seguros, Unip., L.^{da}, representada por Tiago Furtuoso.

Vogal efetivo - PLANÍCIE SEGUROS - Sociedade de Mediação, L.^{da}, representada por Carlos Venâncio.

Vogal efetivo - ASA Seguros - Soc. Mediação Seguros, Unip., L.^{da}, representada por Nelson Azevedo.

Vogal efetivo - QUADRIUM - Soc. Mediação de Seguros, L.^{da}, representada por Paulo Sousa.

Vogal efetivo - ZIMBRASEGUROS - Mediação de Seguros, Unip. L.^{da}, representada por Luís Godinho.

Vogal efetivo - Alfaiate & Garcia, L.^{da}, representada por João Garcia.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde, eleitos em 30 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, com substituições publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2024 e n.º 32, de 29 de agosto de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise, representada por Sofia Correia de Barros passa a ser representada por Paulo Jorge Silva Dinis.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de junho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Georgina Romão.

Carlos Dias.

Almerindo Cardador.

Suplentes:

Ricardo Cuco.

Ana Mendes.

Registado em 22 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53 , a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Manpower Talent Based Outsourcing, 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de julho de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro o SITE-CN (Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte), informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L.^{da}, com sede no Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre G, Piso 15, 1600-209 Lisboa, dos trabalhadores afetos ao centro de contacto, em Seia, no dia 12 de novembro de 2025.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Airbus Atlantic Portugal, 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de julho de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Airbus Atlantic Portugal, Unipessoal L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 23 de outubro de 2025, realizar-se-á na empresa Airbus Atlantic Portugal, Unipessoal L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Faurécia - Sistemas de Escape Portugal, 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de julho de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Faurécia - Sistemas de Escape Portugal, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 24 de outubro de 2025, realizar-se-á na empresa Faurécia - Sistemas de Escape Portugal, L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Super Bock Bebidas, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de julho de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Super Bock Bebidas, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de outubro de 2025, realizar-se-á 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.

Nome da empresa: Super Bock Bebidas, SA.

Morada sede: Via Norte - Leça do Balio, 4465-764 Matosinhos.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

West Horse Powertrain Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de julho de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa West Horse Powertrain Portugal, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da West Horse Powertrain Portugal, SA, com sede no Lugar da Póvoa do Paço, Cacia Aveiro, no dia 22 de outubro de 2025.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Newspring Services, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Newspring Services, SA, realizada em 7 de julho de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2025.

Efetivos:

David João Zorro Pinto Guerra.
Daniela Filipa Barros Godinho Patarata.
Vanessa Susana Rodrigues Roma.
Gilda da Conceição Quintal Casimiro.

Suplentes:

Sofia Isabel Leandro Miranda.
Maria José Martins Pereira Amoreirinha.
Lucília Pereira Carmo Romão.
Vera Lúcia Félix Pereira.

Registado em 21 julho de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 34, a fl. 170 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Amcor Flexibles Portugal, L.^{da} - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2025, foi publicada a identidade dos membros dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Amcor Flexibles Portugal, L.^{da}, eleitos em 26 de junho de 2025, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 93, onde se lê:

«(...) Dário Fernando M. Rocha. (...)»

Deve ler-se:

«(...) Mário Fernando M. Rocha. (...)»